



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

# Motivasjon for frivillig arbeid

for stiftelsen



folket's gave

Figur 1. BH logo folket's gave skygge-WEB. Hentet fra <http://folket'sgave.no/hva-med-a-samarbeide-med-folkets-gave-pa-cd-salg/>. Brukt med tillatelse.

Bacheloroppgave utført ved

Høgskolen Stord/Haugesund – Økonomisk- administrativ utdanning

---

Av: Vibeke Vang

Dette arbeidet er gjennomført som ledd i bachelorprogrammet i økonomi og administrasjon ved Høgskolen Stord/Haugesund og er godkjent som sådan. Godkjennelsen innebærer ikke at HSH inntar for metodene som er anvendt, resultatene som er fremkommet og konklusjoner og vurderinger i arbeidet.

*Bacheloroppgavens tittel:*   Motivasjon for frivillig arbeid for stiftelsen Folkets Gave

*Student:* Vibeke Vang

*(Sign)*

*Veileder:* Åge Svein Gjørøster

*Gradering:* Offentlig

Dato: \_\_\_\_\_ Signatur fra studentekspedisjonen: \_\_\_\_\_

## Sammendrag

Formålet med denne studien var, å forsøke å finne ut hva som motiverer enkeltpersoner til å arbeide frivillig for stiftelsen Folkets Gave, hvilke likheter og ulikheter det var mellom informantene og deres motiv, samt hva som kan være årsaken til forskjellene i motivasjon. Det er derfor valgt å arbeide med denne oppgaven ut fra følgende problemstilling:

*Hva gjør det særlig interessant å bidra med frivillig arbeid for stiftelsen Folkets Gave, og hva kan forklare forskjeller i motivasjon blant de frivillige?*

Resultatet viser at positive tilbakemeldinger, følelsen av glede og verdighet, opplevelsen av å få energi, samt sosialt fellesskap, var de viktigste motivasjonsfaktorene. Særlig viktig for opprettholdelse av engasjement var ansvarsfølelse og hensyn ovenfor daglig leder, samt hvor mye tid en har til rådighet. Mangel på tid til å bidra, var høyeste faktor som kunne hindre videre engasjement. Det var også forskjeller blant informantene, for hva som motiverer til frivillig arbeid for stiftelsen. Det som skilte seg mest ut, var motivasjonsfaktorer som økonomisk gevinst og status. Fem av seks informanter som ble intervjuet, opplyste at de var veldig samfunnsengasjert og har drevet med frivillig arbeid siden barne- eller ungdomsåra. Dette var de mest fremtredende mulige årsakene til de største forskjellene i motivasjon.

Videre forskning bør fokusere på dypere analyser, for å se om resultatet i denne studien er representativ for menneskers motivasjon til frivillig arbeid. For å undersøke påliteligheten til resultatene, kan det være en fordel å gjøre nye kvalitative og kvantitative intervjuer med de samme informantene som i denne studien.

## Takk

Det har vært svært lærerikt og spennende å jobbe med denne oppgaven. Spesielt arbeidet med den kvalitative undersøkelsen og gjennomføringen av selve intervjuene. Hver og en av informantene har gitt et unikt bilde av seg selv, og det har vært særdeles interessant å lytte til det de fortalte. Daglig leder Alf Edvin Hovda har også stilt opp når det trengtes, og gitt meg god informasjon om stiftelsen.

Takk til alle for tilliten.

Takk til min veileder Åge Gjøsæter, som har vist meg tillit og ro til å jobbe med oppgaven, og som har guidet meg gjennom kronglete svinger, motbakker og ellers når jeg har måttet ønske en liten "pep-talk". Våre samtaler har vært lærerike, inspirerende og har gitt meg god støtte.

Denne er for deg, Thomas.

Vibeke Vang

Haugesund 14. november 2013

## Innholdsfortegnelse

Sammendrag.....	i
Takk.....	ii
Innholdsfortegnelse .....	iii
1. Innledning .....	2
1.1 <i>Bakgrunn og motivasjon</i> .....	2
1.2 <i>Problemstilling</i> .....	3
1.2.1 Definisjon av begreper .....	4
1.3 <i>Oppgavestruktur</i> .....	6
2. Stiftelsen Folkets Gave.....	7
3. Teoretiske perspektiv og tidligere forskning .....	9
3.1 <i>Motivasjon for frivillig arbeid</i> .....	9
3.2 <i>Seks motivindekser (VFI)</i> .....	10
3.3 <i>Demografiske variabler som alder og kjønn</i> .....	11
3.4 <i>Hvordan frivillige blir rekruttert</i> .....	12
3.5 <i>Frivillig arbeid generelt</i> .....	12
3.6 <i>Frivilliges motivasjon for å bidra</i> .....	13
3.6.1 Selvfølelse og selvtillit .....	13
3.6.2 Verdier (altruistisk).....	15
3.6.3 Status og innflytelse .....	16
3.6.4 Læring.....	16
3.6.5 Arbeidsmarked/karriereutbytte .....	17
3.6.6 Sosiale forventninger.....	17
3.6.7 Økonomisk gevinst .....	17
3.6.8 Tid .....	18
3.6.9 Spennende .....	18
3.7 <i>Motivasjon for fortsatt engasjement</i> .....	18
4. Metode .....	19
4.1 <i>Hva er metode?</i> .....	19
4.2 <i>Metodiske valgmuligheter</i> .....	20
4.2.1 Kvalitativ metode .....	20
4.2.2 Kvantitativ metode .....	21
4.3 <i>Metodevalg: Kvalitativ</i> .....	22
4.4 <i>Semistrukturert intervjuguide</i> .....	23
4.5 <i>Reliabilitet og validitet</i> .....	24

4.6	<i>Forberedelser, utvalg og gjennomføring av intervjuene</i>	26
4.7	<i>Etiske og juridiske hensyn</i>	28
4.8	<i>Metoder brukt ved analysing av data</i>	31
4.9	<i>Feilkilder/kritikk</i>	31
5.	<i>Empiri/data</i>	33
5.1	<i>Syn på frivillig arbeid generelt</i>	33
5.2	<i>Syn på frivillig arbeid for Folkets Gave</i>	34
5.3	<i>Motivasjon for å bidra for Folkets Gave</i>	37
5.3.1	<i>Selvfølelse og selvtillit</i>	38
5.3.2	<i>Verdier</i>	42
5.3.3	<i>Arbeidsmarked/Karriereutbytte</i>	43
5.3.4	<i>Status og innflytelse</i>	43
5.3.5	<i>Læring</i>	44
5.3.6	<i>Sosiale forventninger</i>	44
5.3.7	<i>Spennende</i>	45
5.4	<i>Likheter og ulikheter blant informantene</i>	45
5.5	<i>Observasjoner under intervjuene</i>	49
5.6	<i>Oppsummering av funn</i>	50
6.	<i>Drøfting</i>	52
6.1	<i>Hvordan frivillige blir rekruttert</i>	52
6.2	<i>Frivillig arbeid generelt</i>	52
6.3	<i>Frivilliges motivasjon for å bidra</i>	52
6.4	<i>Motivasjon for fortsatt engasjement</i>	65
6.5	<i>Forskjeller i motivasjon ut fra kjønn og alder</i>	66
6.6	<i>Andre mulige årsaker til forskjeller i motiv</i>	71
7.	<i>Oppsummering og forslag til videre forskning</i>	73
7.1	<i>Oppsummering</i>	73
7.2	<i>Forslag til forbedringsområder for stiftelsen Folkets Gave</i>	75
7.3	<i>Forslag til videre forskning</i>	75
	<i>Litteraturliste</i>	77
	<i>Vedlegg</i>	80
	<i>Vedlegg 1: Forslag til bacheloroppgaver</i>	80
	<i>Vedlegg 2: Intervjuguide</i>	81
	<i>Vedlegg 3: Informasjons- og samtykkeskjema</i>	84
	<i>Vedlegg 4: Telefonguide</i>	85
	<i>Vedlegg 5: Bekreftelse på intervju</i>	86

# 1. Innledning

Temaet for denne studien er motivasjon for frivillig arbeid. I dette kapittelet presenteres bakgrunn og motivasjon for valg av tema og problemstilling. Avslutningsvis gis en kort orientering om oppgavens strukturelle oppbygging.

## 1.1 Bakgrunn og motivasjon

Forberedelsene til denne bacheloroppgaven begynte med, at jeg overvar flere studenters muntlige presentasjoner av sine bacheloroppgaver sommeren 2012. I september samme år, deltok jeg på et bachelorseminar ved Høgskolen Stord/Haugesund. Der var stiftelsen Folkets Gave en av organisasjonene som presenterte seg. Jeg ble spesielt interessert i deres presentasjon, fordi det var en *ideell organisasjon basert på frivillig arbeid*, samt at en av deres samarbeidspartnere var Norske Kvinners Sanitetsforening (NKS). Sammen med to andre studenter, har jeg tidligere skrevet en prosjektoppgave om frivillighet i en lokal avdeling under NKS (Nkunzimana, Varne & Vang, 2011). Jeg syntes derfor det ville være ekstra spennende, også å studere en av NKS' lokale samarbeidende organisasjoner – slik som stiftelsen Folkets Gave.

Forskerne Wollebæk og Sivesind, konkluderer i sin rapport fra 2010, at det har vært en *nedgang* i frivillig arbeid fra 2004 til 2009, men at Norge fortsatt ligger i verdenstoppen i frivillighet. Det er frivillig innsats innen politikk og religiøst arbeid, som først og fremst har hatt en nedgang, mens *frivillig bidrag i nærmiljøet og innen velferd er økende*. Resultatet i rapporten, er blant annet bygget på en spørreundersøkelse "(...) blant et representativt utvalg av befolkningen mellom 16 og 79 år.", som forskerne gjennomførte i 2009 (Senter for forskning på sivilsamfunn & frivillig sektor, 2010).

I samme periode, utførte også samarbeidsforumet Frivillighet Norge en undersøkelse, om frivillig innsats blant sine medlemsorganisasjoner (Frivillighet Norge, 2010). Resultatet fra denne undersøkelsen viste, "(...) at den frivillige innsatsen har vært stabil de siste fem årene.", samtidig som at det er blitt vanskeligere å rekruttere nye frivillige. Undersøkelsen deres viser imidlertid, at over halvparten av de 192 frivillige organisasjonene som har svart, har fått *flere medlemmer* de siste fem årene.

Her er det altså to forskjellige spørreundersøkelser utført i samme tidsrom, og med samme tema, men med ulikt resultat. Hva som er årsaken til forskjellig konklusjon, kan være vanskelig å vite. Undersøkelsene har imidlertid noe ulikt utgangspunkt; den ene er basert på tilbakemeldinger fra befolkningen, den andre fra frivillige organisasjoner. Jeg synes det er spesielt interessant å se, at den ene undersøkelsen konkluderer med en nedgang i frivillighet generelt, men en *oppgang når det gjelder frivillighet for nærmiljø og velferd spesielt*. Dette gjør det særlig interessant, å undersøke hva som motiverer personer til å bidra frivillig for Folkets Gave, siden dette er *en stiftelse nettopp innen nærmiljø og velferd*.

Det ser ut til at det finnes relativt lite kvalitativ forskning, på årsaker til at mennesker velger å bidra med frivillig arbeid. Med hjelp fra min veileder, har jeg funnet to masteroppgaver basert på kvalitative undersøkelser om frivillighet; fra henholdsvis Det teologiske Menighetsfakultet (Salte, 2007) og Universitetet i Oslo (Kvaal, 2009). Jeg ønsker å se om det er samsvar med resultatene jeg fant i min kvalitative undersøkelse, og resultatene til disse to masterstudiene.

## 1.2 Problemstilling

Stiftelsen Folkets Gave er en *ideell organisasjon*, som mottar bidrag til deres innsamlingsaksjon hovedsakelig gjennom frivillig arbeid og sponsing. Grunnaleite, Østhus & Breivik (2012) har i sin bacheloroppgave fra Høgskolen Stord/Haugesund (HSH), undersøkt hva som motiverer til sponsing av stiftelsen, og om det er forskjeller i opplevd sponsorverdi. Studentenes resultater, kan blant annet hjelpe stiftelsen til å øke antall sponsorer, og med det bidra til at stiftelsens mål om å berge Revmatismesykehuset blir oppnådd raskere.

Da Folkets Gave presenterte seg på bachelorseminaret ved HSH høsten 2012, hadde stiftelsen 3 forslag til bacheloroppgaver (se vedlegg 1). Et av forslagene gikk ut på, å finne ut hva folk i regionen vet om Folkets Gave. Dette ønsket stiftelsen å finne ut, blant annet for å se hva de kunne gjøre for å markedsføre Folkets Gave bedre, og for å få flere til å bidra med frivillig arbeid for stiftelsen. Med utgangspunkt i denne problemstillingen, hadde jeg en samtale med min veileder. Vi ble enig om at det kunne være lurt, først å undersøke *hva som motiverer de som allerede bidrar med frivillig arbeid* for Folkets Gave. Da kan stiftelsen bruke disse resultatene som utgangspunkt, sammen med resultatene til Grunnaleite et al. (2012), til hjelp for å få flere til å bidra frivillig og til å sponse stiftelsen.



Med bakgrunn i dette kom jeg fram til følgende problemstilling:

*Hva gjør det særlig interessant å bidra med frivillig arbeid for stiftelsen Folkets Gave, og hva kan forklare forskjeller i motivasjon blant de frivillige?*

### 1.2.1 Definisjon av begreper

#### **Ideell organisasjon**

En arbeidsgruppe i Kulturdepartementet, viser til at verken frivillig eller ideell organisasjon eksisterer i juridisk språk (NOU 2006: 15). Arbeidsgruppen sier, at det med begrepet ideell forening menes en ikke-økonomisk forening, og at en frivillig organisasjon har følgende typiske kjennetegn:

- *er en gruppe individer eller sammenslutninger av individer som organiserer seg for å fremme visse formål/interesser*
- *oftest er startet av private*
- *styres privat og frivillig*
- *ikke har fortjeneste som målsetting*
- *ofte baserer viktige sider av virksomheten på frivillige bidrag (tid og/eller penger)*

Statistisk sentralbyrå (2012), oppsummerer følgende definering av frivillige organisasjoner ut fra FNs håndbok:

1. Varig eller vedtatte aktiviteter, struktur og formål.
2. Organisasjoner uten økonomisk fortjeneste som formål og som ikke utbetaler overskudd til eiere, medlemmer, styre eller andre. Eventuelt overskudd må benyttes til drift av organisasjonen.
3. En institusjon som er atskilt fra staten og verken stat eller kommune har utøvende makt. Organisasjonen kan likevel finansieres med offentlig støtte.
4. Organisasjonen har full råderett og selvstyre.
5. Bidrag av tid eller penger er basert på frivillig deltakelse eller medlemskap.

## Stiftelse

En stiftelse skal styres ut fra "(...) et bestemt formål av ideell, humanitær, kulturell, sosial, utdanningsmessig, økonomisk eller annen art." (Stiftelsesloven, 2013). Det stilles blant annet krav om å ha et styre, vedtekter og en grunnkapital. Det er styret som sammen har råderett over formuesverdien. Stiftelsen Folkets Gave er en innsamlingsaksjon med formål å overrekke en gave. Det er altså en *pengeutdelende stiftelse med gave som formuesverdi*. Alle stiftelser må være registrert i Stiftelsesregisteret. Det er Stiftelsestilsynet som har tilsynsmyndighet over stiftelser, og som fører registeret.

## Frivillighet

I undersøkelsene som er gjort av forskerne Wollebæk og Sivesind (2010, s. 21), har de definert frivillig arbeid som; arbeid utført "(...) for andre enn familie og nære venner, uten at du får vanlig lønn for dette". Forskerne har bemerket, at ulønnet arbeid også gjelder ved en *viss godtgjørelse for utgifter* du har, eller om du "(...) har mottatt en indre, symbolsk betaling."

Arbeidstilsynet (u.å.) definerer frivillig arbeid som; arbeid *uten ordinær lønn* og tilknyttet organisasjoner med *samfunnsnyttig formål*. En kan bidra med frivillig arbeid på for eksempel festivaler, idrettsarrangement og for ideelle organisasjoner. Frivillig arbeid utføres ofte over *kortere perioder*, men også i *arbeidsintense perioder*. Frivillige bidragsytere har *ikke alltid erfaring* med oppgavene de skal gjøre.

I følge Ulla Habermann (sitert i Salte, 2007, s. 8), er frivillighet "(...) en samlebetegnelse for engasjement og samfunnsrettet innsats på grunn av idé eller interesse."

## Motivasjon

Motivasjon er en "Samlebetegnelse for de faktorer som setter i gang og som styrer atferden." (Teigen, u.å.). I eldre filosofisk psykologi, forklares atferden med *viljekraft*, eller behovet for å *oppnå lyst* og å *unngå smerte*. Salte (2007) skriver i sin masteroppgave, at motivasjon vanligvis betyr det samme som *drivkraft*, mens å motivere kan bety å *oppmuntre*.

### 1.3 Oppgavestruktur

Oppgavens oppbygging og formatering, er basert på en kombinasjon av Holdepunkter for bacheloroppgaven (2012), samt anbefalinger fra min veileder og Rognsaa (2003). Den er videre inspirert av strukturen i masteroppgaven til Kvaal 2009.

I første kapittel beskrives bakgrunn og motivasjon for studien, samt valg av problemstilling. Kapittel 2 presenterer stiftelsen Folkets Gave. Teoretiske perspektiv og tidligere forskning, går nærmere inn på i kapittel 3. Deretter kommer metodekapittelet, og i kapittel 5, Empiri/data, presenteres de funn jeg har gjort. I kapittel 6 drøftes funnene opp mot teori og tidligere forskning. Siste kapittel, kapittel 7, oppsummerer funnene, hva resultatene kan bety og hvilke konsekvenser dette kan gi. Avslutningsvis, presenteres forslag til forbedringsområder for stiftelsen Folkets Gave, og hva som kan være interessant å forske videre på.

## 2. Stiftelsen Folkets Gave

### 2.1.1 Historien bak

Stiftelsen Folkets Gave, er en ideell organisasjon i form av en *innsamlingsaksjon*, og ble stiftet 1. januar 2009. Fire år tidligere, våren 2005, førte planer om innskrenkninger ved Haugesund Sanitetsforenings Revmatismesykehus AS (HSR), til begynnelsen på Folkets Gaves innsamlingsaksjon. Tanken på å starte stiftelsen, kom etter at daglig leder Alf Edvin Hovda hadde vært pasient ved HSR. Hovda<sup>1</sup> forteller, at han ønsket å gi noe tilbake til sykehuset, som hadde gitt han en "(...) ny billett på livet". Hovda og tidligere fylkesmann i Hordaland, Håkon Randal, ble enige om å starte stiftelsen Folkets Gave. De fikk med seg daværende rådmann i Sveio, Odd Henry Dahle, og ble invitert til HSR ved sykehusets daværende styreformann Halvard Sveen. Målet var den gang å samle inn midler, slik at femte etasje på sykehuset kunne holde døgnåpent hele uken, samt et ønske om å bidra til økt medarbeider- og pasienttilfredshet.

Selve utbyggingen av HSR ble startet i august 2011 (Grunnaleite et al., 2012). Fra våren 2005 og fram til byggestart, jobbet Hovda og co. med å informere om innsamlingsaksjonen, og å engasjere folk til å være med og bidra. I følge Hovda, ble aksjonen kjørt som et prosjekt under Haugesund og Karmøy Revmatikerforening. Hovda tiltrådte en sekretærjobb i prosjektet. Han hadde denne stillingen fram til stiftelsesdatoen 01.01.09, da han ble ansatt som daglig leder for stiftelsen Folkets Gave.

### 2.1.2 I dag

Stiftelsen Folkets Gave har kontor sentrumsnært Haugesund by. I år som i fjor, har stiftelsen et styre med 8 medlemmer, som har ansvar for den daglige driften. Synnøve Gudmundsen har tatt over som styreleder. Rådsmedlemmene har økt med en fra i fjor (Grunnaleite et al., 2012) til 8 i år, og Christian Haaland er nå rådsleder (Folkets Gave, u.å.).

Mesteparten av arbeidet som blir gjort, gjøres via *frivillig dugnadsarbeid* ut fra stiftelsens formål. Formålet er å informere og samle inn midler til HSR, slik at sykehuset kan investere i nytt utstyr, samt å bidra til forskning og kompetansebygging (Folkets Gave, u.å., s. 1). Folkets Gave sin visjon er: "Med folkelig begeistring planlegger stiftelsen Folkets Gave å gjøre Haugesund til rehabiliterings hovedstad på vestlandet" (Folkets Gave, u.å.).

---

<sup>1</sup> Alf Edvin Hovda, daglig leder ved stiftelsen Folkets Gave. Samtale 03.12.12

Folkets Gave utgir en egen informasjonsavis, og har både en hjemmeside (<http://folketsgave.no/>) samt en facebookside. I tillegg har stiftelsen gitt ut flere CD-er (Folkets Gave, u.å.).

*I 2012 startet Folkets Gave flere nye prosjekter.* Blant annet deltok stiftelsen med bod på julemarkedet i Haugesund, og organiserte et nissetog i samme by (Folkets Gave, u.å.). Kampanjen for å samle inn midler til en *MR-maskin* ble også startet.

*Samhandlerprisen «Årets samhandler»,* er en ærespris som ble opprettet av stiftelsen i 2012, og som ble utdelt første gang under Rehabiliteringskonferansen samme år. Prisen er ment å gå til "(...) den eller de som gjør seg spesielt bemerket i arbeidet med å oppnå samhandling i Helse-Norge til beste for pasienten/brukeren." (Folkets Gave, u.å.). Kandidater kan være enkeltpersoner, institusjoner, kommuner, bedrifter og frivillige lag- og organisasjoner.

I 2013 hadde samhandlerprisen en *nasjonal jury* (Folkets Gave, u.å.). Juryen kåret Den Norske Turistforeningen til «Årets samhandler». Samme år arrangerte stiftelsen *Rehabiliteringskonferansen i Haugesund* for sjette gang (Folkets Gave, u.å.). Målet med årets konferanse var:

Utvikle fellesfaglig arenaer for rehabilitering, Øke brukernes innflytelse på faglig tilbud, Evaluering av samhandlingsreformen pr august 2013, Øke forskningsaktivitet, Relasjonsbygging, (...) Informere om Stiftelsen Folkets Gave. (Folkets Gave, u.å.)

I neste kapittel følger en oversikt over teori, og noe av den forskning som er gjort når det gjelder motivasjon for frivillig arbeid. Jeg ønsker med dette å belyse problemstillingen, om hva som motiverer enkeltpersoner til frivillig arbeid for stiftelsen Folkets Gave, og hva som kan være årsaken til forskjellene i motivasjon. Sett i forhold til oppgavens begrensninger i tid og størrelse, samt mitt valg av metode, har jeg valgt å ta utgangspunkt i masteroppgavene til Kvaal (2009) og Salte (2007). Begge masterstudiene er basert på en kvalitativ undersøkelse om frivillig engasjement, henholdsvis for Røde Kors og en pinsemenighet.

### 3. Teoretiske perspektiv og tidligere forskning

#### 3.1 *Motivasjon for frivillig arbeid*

I følge Ryan og Deci (2000; sitert av Kvaal, 2009), aktiveres motivasjon og ønske om å handle gjennom *energi, retning og opprettholdelse*. Dette gjelder både motivasjon for å verve seg til frivillig arbeid, og for opprettholdelse av engasjement. Mennesker generelt, beundrer mest aktiviteter i frivillig arbeid som virker *uselvisk* (Cnaan, Handy & Wadsworth, 1996; sitert av Kvaal, 2009). Det vil si at en ønsker å bidra for andre, uten at det gagnar seg selv.

Interessen og behovet for å *lære* noe nytt, og å oppleve at en er med på noe *spennende*, kan beskrives som en *indre motivasjon* (Ryan og Deci, 2000, s. 70; sitert av Kvaal, 2009). Atferd utført med *ønske om å oppnå noe*, kalles *ytre motivasjon* (Ryan og Deci, 2000; sitert av Kvaal, 2009). Det vil si at en vurderer om og hvilken belønning en kan få for det frivillige arbeidet, før en bestemmer seg for å bidra (Wilson, 2000; sitert av Kvaal, 2009). Også sosiale gevinster, som å få delta på aktiviteter og i sosiale relasjoner med andre frivillige, bidragsytere og samarbeidspartnere til organisasjonen, kan oppleves som en form for belønning for innsatsen (Wuthnow, 1998, i Wilson, 200; sitert av Kvaal, 2009).

Grube og Piliavin (2000; sitert av Kvaal, 2009), mener at motivasjonsfaktorer som penger og jobbsikkerhet ofte er irrelevant for de som har bestemt seg for å arbeide frivillig. Mens i følge Lorentzen (2004; sitert av Salte, 2007), er frivilligheten i større grad en tidligere preget av egeninteresse og egne behov, gjennom behov for selvrealisering og kommersialisering. Forfatteren mener dette kan føre til, at opplevelsen av tilhørighet i en organisasjon ikke lenger vil ha så stor betydning, mens det vil være en *økende tendens til ønske om økonomisk belønning*.

#### **Personlighetstrekk – Altruisme og egoisme**

Forskere har analysert forskjellige personlighetstrekk, og funnet to faktorer som har betydning for ønske om å bidra frivillig. Den første faktoren er *andre-orientert empati* i form av hjelpsomhet. *Hjelpsomhet* kan defineres som positive og konstruktivt hjelpende handlinger (prososial atferd; Svardal, 2012). Andre-orientert empati, defineres av Penner et al. (1995, i Penner, 2002; sitert av Kvaal, 2009) som, at mennesket viser omsorg for og *hjelper andre, uten egeninteresse*, ut fra en moralsk etisk altruisme (Martinsen, 2005).

Den andre faktoren er egoisme, altså handlinger og tenkemåte baseres på et *ønske om å dekke eget behov* (Nafstad, 2004; sitert i Kvaal, 2009).

### 3.2 Seks motivindekser (VFI)

Kvaal (2009) viser til tidligere forskning og Volunteer Functions Inventory (VFI), der *forskjellige motivasjonsfaktorer kan grupperes* inn under seks motivindekser. Kvaal poengterer imidlertid, at motivindeksene ikke nødvendigvis kan brukes i forskning med alle som bidrar frivillig, samt at det *kan finnes flere funksjoner*. Også Salte (2007) viser til, at flere undersøkelser i Norden har benyttet seg av disse seks motivindeksene. Ut fra Kvaal (2009) og Salte (2007) sine masterstudier, presenteres følgende kategorisering av frivilliges motivasjonsfaktorer i seks motivgrupper:

#### Selvfølelse og selvtillit (enhancement)

Selvfølelse er det enkelte menneskets *identitet*, hvem man er. Selvtillit går ut på å tro på seg selv og at en *klarer det en ønsker å få til*. Noen motiveres til frivillig arbeid, ut fra et ønske om økt selvfølelse og selvtillit – En *føler seg bedre*, ved for eksempel å hjelpe andre, eller ved å få nye venner.

#### Verdier (values')

Dette er den eneste av de seks motivgruppene, der motivasjonsfaktorene er **altruistiske**. Det vil si at *hensynet til andre (unntatt egen familie) kommer foran egennytte*. En ønsker å gjøre noe for andre, eller for en sak som oppleves viktig – en bryr seg om noe annet enn seg selv.

#### Arbeidsmarked/Karriereutbytte (career)

Denne motivgruppen, handler om frivillige som mener bidraget indirekte eller direkte, kan føre til nye *jobbmuligheter* og være *karrierefremmende*. For eksempel, at en kan vise til på sin CV at en er samfunnsengasjert.

#### Status og innflytelse (protective)

Noen ønsker å oppnå status og innflytelse. Dette kan gjøres gjennom blant annet å få nye kontakter, å få utvidet nettverket, eller økt status gjennom frivillig engasjement.

**Læring (understanding)**

Å få bruke egne *kunnskaper og evner*, eller å lære mer om mennesker og samfunnet ellers. Ny kunnskap gjennom faglig utvikling, utfordringer og selvutvikling. Ny kunnskap, som en kan ta med seg videre inn i yrkeslivet, eller i møte med andre mennesker.

**Sosiale forventninger (social)**

Opplevelsen av at andre har forventninger til det en gjør, eller bør foreta seg. Det kan være forventninger fra både familie, venner eller en gruppe. Å få *sosial aksept*, kan for noen oppleves som et forventningspress til ufrivillig frivillighet, som for eksempel å være med på dugnad til et arrangement.

I følge Clary og Snyder (1999; sitert i Kvaal, 2009), er ofte *verdier, læring og selvfølelse* de viktigste motivasjonsfaktorene. Som både Kvaal (2009) og Salte (2007) viser til i sine masteroppgaver, kan mennesker som bidrar med frivillig arbeid ha *flere forskjellige motiv*. Et og samme menneske kan også ha *motstridende* motiv; både motiv basert på *egoisme* om å forbedre selvfølelse og karrier, og motiv basert på *altruisme*, med ønske om å hjelpe andre uten å oppnå egen nytte. Salte (2007) viser videre til teori, om at tidligere forskning har funnet det samme.

### 3.3 Demografiske variabler som alder og kjønn

Kvaal (2009) har i sin mastergradsoppgave, undersøkt frivilliges motivasjon og opplevelse av tilhørighet til organisasjonen Røde Kors. Når det gjelder demografiske variabler som alder og kjønn, viser Kvaal til at **alder** ikke har *betydningsfull sammenheng* med frivillig arbeid (Wilson, 2000), og at det heller *ikke er stor forskjell* blant **kjønn** som bidrar frivillig, om enn litt flere kvinner (Sivesind, 2007; Wilson, 2000; sitert i Kvaal, 2009).

I masteroppgaven til Salte (2007), er det undersøkt årsaker til frivillig engasjement i en pinsemenighet. Salte mener det kan være mulig, å se *små forskjeller* mellom **kjønn** i forhold til motivasjon. *Flere kvinner* enn menn, var opptatt av at det frivillige arbeidet var *viktig*, og at *sosiale forventninger* motiverte. *Flere menn* enn kvinner, var opptatt av å *gjøre noe for andre*, samt opplevelsen av *felleskap*. Salte mener imidlertid forskjellene var så små, at det var vanskelig å konkludere. Salte viser til andre undersøkelser, som konkluderer med at *flere kvinner* enn menn vektlegger sosialt *felleskap* (Lorentzen og Rogstad, 1994, s. 34). Når det



gjelder variabelen alder, fant Salte (2007) at de **yngre** frivillige vektla motivasjonsfaktorene *mestringsfølelse, positive tilbakemeldinger og det å føle seg nyttig*. Det var ingen pensjonister som mente dette var viktig.

### **Alder kontra tidsbruk som frivillig**

Salte (2007) fant i sin undersøkelse, at de av informantene som var pensjonister, brukte *mindre tid* på frivillig arbeid enn andre. Pensjonistene brukte i snitt *1 time per uke*. Familier med voksne barn og barnefamilier brukte *2-4 timer per uke*, mens ungdommene i undersøkelsen brukte *5 og 10 timer ukentlig*. En av informantene som var pensjonist, oppgav *egen helse og omsorg for andre* som årsak til redusert frivillig bidrag. En annen av pensjonistene, oppgav å bruke *mye tid på periodevis dugnadsarbeid*, men kunne ikke oppgi dette som snitt per uke. Salte viser til en norsk undersøkelse fra 1998, om at pensjonistene brukte *minst tid* (Wollebæk et al., 2000, s. 107). Videre viser Salte til en dansk undersøkelse, som kom fram til at pensjonister brukte *mer tid* på frivillig arbeid (Habermann, 1999).

I Kvaal (2009) sin undersøkelse, kom det fram at *alle* informantene, uavhengig av alder, bidro frivillig i snitt *1 time per uke* for organisasjonen.

## **3.4 Hvordan frivillige blir rekruttert**

Salte (2007) viser til at *syv av åtte* av deltakerne i undersøkelsen, ble *spurt av andre* om å bidra frivillig. Ingen av informantene hadde selv tatt initiativ, tross at noen hadde lyst fra før. Fem av syv ble spurt *av organisasjonen*, to av syv ble spurt av venner. Salte konkluderte med at det er *ytre årsaker*, som en *konkret forespørsel*, som avgjør om personer engasjerer seg frivillig. Hun viser også til andre undersøkelser som har funnet det samme. Jeg fant ikke at Kvaal (2009) viser til hvordan deltakerne ble rekruttert.

## **3.5 Frivillig arbeid generelt**

*Seks av åtte* av informantene Salte (2007, s. 34) "(...) intervjuet er, eller har vært, engasjert i frivillige oppgaver utenfor menigheten, blant annet i musikkskole, skolelag, barnehage og politikk." Salte mener imidlertid, at undersøkelsen *ikke viste noen sammenheng mellom deltakernes bidrag for organisasjonen hun undersøkte, kontra bidrag for andre*.

Kvaal (2007) kommenterte at *alle* informantene i undersøkelse, mente frivillig arbeid generelt *bygger opp samfunnet*. To av informantene sa at samfunnet ellers ville bryte sammen.

### 3.6 Frivilliges motivasjon for å bidra

#### 3.6.1 Selvfølelse og selvtillit

##### Positive tilbakemeldinger

For mennesker som bidrar med frivillig arbeid, er det viktig å få *tilbakemelding* på at de gjør en god jobb, uansett hvordan de bidrar (Field og Johnson, 1993, i Sivesind, 1997; sitert av Kvaal, 2009). Det er viktig med annerkjennelse, både *fra organisasjonen* en arbeider for, *de menneskene en hjelper og samfunnet* for øvrig. I følge Gora og Nemerowicz (1985, i Wilson, 2000; sitert av Kvaal, 2009), har personer som har sluttet som frivillig, begrunnet dette med at de ikke har fått bekreftelse på at bidraget betyr noe – de har opplevd at innsatsen ikke ble lagt merke til. Opplevelsen av tilhørighet "(...) og hvordan man føler man blir behandlet kan være avgjørende for om man trives i frivillig organisasjon" (Penner, 2002; sitert av Kvaal, 2009).

Kvaal (2009) viser til at *flere av informantene* i undersøkelsen, uttrykte motivasjon ut fra tilbakemeldinger på at en gjør noe bra – at innsatsen ble satt pris på. Én informant fortalte, at den hadde prøvd å være frivillig i nærmiljøet, men at ingen fulgte opp, og at det derfor ble demotiverende. Jeg fant ikke at Salte (2007) nevner tilbakemeldinger som motivasjon for å bidra.

##### Glede

Salte (2007) skriver at alle frivillige som ble intervjuet i undersøkelsen, opplevde at det frivillige arbeidet gir dem noe. *Seks av åtte* informanter sa, at å bidra som frivillig gir *glede* ved å gjøre noe for andre, glede over å bidra til fellesskapet eller gjøre noe meningsfullt, glede over å gjøre noe en liker.

Kvaal (2009) skriver at *alle* informantene "(...)" påpekte at det føltes godt å gjøre noe godt for andre.", etter hvert som de hadde bidratt frivillig.

## Mestringsfølelse

Salte (2007) skriver at *noen* av informantene ble motivert av, at det frivillige arbeidet er noe de føler de *mestrer*. Særlig de unge frivillige snakket om dette – å få *bruke sine evner*. Jeg har ikke funnet at Kvaal (2009) har vist til mestringsfølelse som motivasjonsfaktor.

## Organisasjonsnivå – Omdømme, annerkjennelse og tilpassing

Frivillig arbeid forekommer vanligvis i en organisert kontekst (Penner, 2002; sitert av Kvaal, 2009). For eksempel arbeid med leksehjelp via Røde Kors, i kafé for Kirkens Nødhjelp, eller å stå på stand for stiftelsen Folkets Gave. Penner viser til *to variabler*, som årsak til hvorfor en har valgt å bidra frivillig for en bestemt organisasjon, og hvorfor en opprettholder engasjementet. Første variabel gjelder *anerkjennelse* – altså det enkelte menneskets oppfattelse og følelser, av hvordan *organisasjonen* behandler en. Andre variabel, gjelder *organisasjonens rykte og omdømme*.

I følge Wilson (2000; sitert av Kvaal), er det mange som slutter med frivillig arbeid, fordi de synes det krever for mye ressurser. Derfor er det svært viktig, at organisasjoner er *fleksible, og tilpasser seg* den enkelte frivillige bidragsyter (Sivesind, 2007; sitert av Kvaal, 2009). God tilrettelegging, kan gjøre at det er "...nesten ikke grenser for hvem som skulle kunne gjøre nytte for seg." (Gora og Nemerowicz, i Wilson, 2000; Sivesind, 2007; sitert av Kvaal, 2009).

Kvaal (2009) skriver at *flere av informantene* i undersøkelsen, ble motivert av opplevelsen av at organisasjonen var *nøytral, rettferdig og uavhengig*. Noen sa det er en solid organisasjon, som forbindes med noe positivt, et godt omdømme. Flere snakket om at de noen ganger *hører negative ting i media*, og at en tenker sitt om det, men at slikt kan skje nærmest over alt, uansett hvilken organisasjon det gjelder. Flere sa at organisasjonen er veldig *inkluderende*. Flere virket også takknemlig over, at det er lett å få kontakt med lederne og å få hjelp eller råd – at dette var med på å forplikte til bidrag. Informantene syntes ledelsen var god til, å *tilpasse oppgavene* til den enkelte, men at den *kunne bli flinkere*. Kvaal skriver også at *tilhørighet og nettverksdannelse* i organisasjonen, nok var en viktig motivasjonsfaktor, for å bidra frivillig.

Salte (2007) viser til at *to* informanter, nevnte *bekymring* over motgang de har opplevd som frivillig for organisasjonen, samtidig som de uttrykte at arbeidet gir noe positivt.

### **Sosialt fellesskap**

Salte (2007) skriver at *noen* nevnte personlig utbytte som *sosialt* fellesskap. Det var ingen av Kvaal (2009) sine informanter som oppgav sosial kontakt som motivasjon.

### **Å få bidra med tanker og ideer**

Motivasjon ut fra å få bidra med idéer, og at disse blir iverksatt, er ikke nevnt av verken Salte (2007) eller Kvaal (2009).

## **3.6.2 Verdier (altruistisk)**

### **Ansvar**

Kvaal (2009) skriver at *alle informantene* i hennes undersøkelse, unntatt en, oppgav *ansvar for sine medmennesker* som motivasjon. Ansvar var et viktig tema, som gikk igjen i flere av intervjuene. Flere informanter snakket også om, at en må ha *ansvar for de oppgavene* en gjør som frivillig, men at det kan være vanskelig å sette egne grenser, for hvor mye en skal gå inn i oppgaven – at en kan *bruke seg litt opp*. Jeg har ikke funnet at Salte (2007) viser til ansvarsfølelse som motivasjon.

### **Til nytte for andre**

Salte (2007) skriver at *noen* av informantene, sa de hadde et ønske om å bidra. To eller tre av informantene, sa de ønsket å gjøre noe for andre mennesker. Salte skriver, at det ikke virket som dette var en viktig motivasjonsfaktor.

Kvaal (2009) skriver at informantene *generelt* sett, var motivert av å gjøre noe for andre – å hjelpe andre.

### **Å arbeide for saken**

Salte (2007) viser til at *alle informantene* i undersøkelsen, nevnte at de ble motivert av å arbeide for saken. Pensjonistene la litt mer vekt på å hjelpe andre, mens de yngre vektla å arbeide for saken. Salte viser til en dansk undersøkelse, som konkluderer med det motsatte; at frivillige legger større vekt på å hjelpe andre, framfor å arbeide for saken (Habermann, 1999, 1. delrapport, s. 27). Jeg har ikke funnet at Kvaal (2009) oppgir arbeid for saken som motivasjon.

**Troverdighet/fornuftig**

Salte (2007) skriver videre at *noen* av informantene syntes oppgaven som frivillig var *viktig*. Jeg har ikke funnet at Kvaal (2009) nevner denne motivasjonsfaktoren.

**3.6.3 Status og innflytelse**

Det var *ingen* informanter i Salte (2007) sin undersøkelse, som oppgav status og innflytelse som motivasjon. Salte antar derfor at dette ikke var en viktig motivasjonsfaktor. Salte viser til en norsk undersøkelse, der kun 5 % menn og 6 % kvinner oppgav, at "Økt anseelse blant folk" var en stor motivasjonsfaktor (Lorentzen og Rogstad, 1994, s. 34). I følge en dansk undersøkelse, kan personer som har arbeidet *frivillig over lang tid, og brukt flest timer på arbeidet*, anse status som viktig motiv (Habermann, 1999, 1. delrapport, s. 25).

Kvaal (2009) skriver, at det *ikke* kom fram at status var motivasjon, for informantene som ble intervjuet.

**3.6.4 Læring**

I følge Salte (2007, s. 31), tydet resultatene i undersøkelse på, at det var *flere* frivillige som engasjerer seg i frivillig arbeid, motivert ut fra "(...) at de fikk bruke egen kunnskap eller kompetanse i den oppgaven de var engasjert i." Salte skriver, at motivasjon ut fra å lære noe nytt er nevnt *få* ganger, og antar derfor at dette ikke er en viktig motivasjonsfaktor. Salte konkluderer med, at informantene la mindre vekt på denne motivasjonsfaktoren, enn landsgjennomsnittet av frivillige. Salte viser til en norsk undersøkelse, der 45 % oppgav læring som motiv (Wollebæk et al., 2000, s. 133), men at det var færre frivillige i religiøse organisasjoner som oppgav dette. Salte mener dette stemmer overens med egen studie, siden de som deltok var frivillige i en pinsemenighet.

Kvaal (2009) skriver at *flere* informanter, oppgav motivasjon ut fra muligheten for å få lære, og å få bruke evner en sjeldent bruker.

### 3.6.5 Arbeidsmarked/karriereutbytte

Det var *ingen* informanter i Salte (2007) sin undersøkelse, som snakket om muligheter for å utvikle seg karrieremessig gjennom å bidra frivillig. Salte antar at denne faktoren ikke hadde stor betydning. Flere undersøkelser viser, at arbeidsmarked som motiv er *viktigst for unge, de som har kort utdanning og de som er arbeidsledige* (Wollebæk et al., 2000, s. 135; Andersen, 1996, s. 58-59; Lorentzen og Rogstad, 1994, s. 49, 50; sitert av Salte, 2007).

Kvaal (2009) viser til en informant, som nevnte ønske om å bruke det en lærer, gjennom frivillig arbeid ved *senere studier*. Informanten mente det var *verdifullt å bygge videre på erfaringer* fra frivillig innsats. Kvaal kategoriserte imidlertid ikke dette, som en motivasjon ut fra å få karrieremessige fordeler. Kvaal skriver at det var *ingen* av informantene, som tok opp dette temaet som årsak til å bidra, og at det var få som hadde hørt om andre som ble motivert av dette.

### 3.6.6 Sosiale forventninger

Salte (2007) skriver at sosiale forventninger, både kan oppleves som en positiv oppfordring, og som press eller plikt. Én informant, oppgav å bli motivert av forventninger fra *omgangskretsen*, om at informanten skulle bidra frivillig. En annen nevnte, at det er *kultur* for å bidra frivillig. En tredje, at en kan bli påvirket av andre menneskers *holdninger* til det man gjør. Flere informanter sa, at de blir inspirert av omgangskrets og omgivelser.

Kvaal (2009) skriver at *ingen* av informantene, oppgav sosiale forventninger som motivasjon.

### 3.6.7 Økonomisk gevinst

Kvaal (2009) skriver, at alle informantene mente det var feil å få betalt for deres frivillige bidrag, og at de uansett får så mye tilbake. Noen mente at det er *slik det er*, mens andre mente penger kunne skape *problemer*; som at en kan bli gjerrig, at en kunne *miste* noe av *engasjementet*. Én informant hadde sagt, at det var lettere å få kontakt med folk, når en er frivillig uten lønn. Salte (2007), har ikke vist til motiv ut fra å tjene økonomisk på bidraget.

### 3.6.8 Tid

Kvaal (2009) opplyser at det var *flere* av informantene, som oppgav tid som motivasjonsfaktor. Det var særlig de to som var *pensjonister*, som uttrykte ønske om å fylle tiden med noe. For noen av dem virket dette *avgjørende*, og som at innsatsen i utgangspunktet kanskje var en slags *fritidsaktivitet*. Kvaal opplevde at informantene anså tiden de brukte, som en stor og relevant del av sitt liv. Salte (2007), skriver ikke noe om tid som motivasjon.

### 3.6.9 Spennende

Salte (2007) nevner i sin oppgave, at *noen* av informantene syntes det frivillige arbeidet var spennende. Salte mener imidlertid, at denne motivasjonsfaktoren ikke var vektlagt spesielt. Jeg har ikke funnet, at Kvaal (2009) nevner spennende som en motivasjonsfaktor.

## 3.7 *Motivasjon for fortsatt engasjement*

Kvaal (2009) mener, at *alle* informantene ble motivert til videre engasjement, på grunn av *økt selvfølelse* og at det føltes godt å gjøre noe for andre – at bidraget *betydde noe*. Salte (2007) har ikke nevnt noe spesifikt om dette.

## 4. Metode

Metodekapittelet går ut på, å vise til hvilke metoder som er vanlig å bruke i forskningsstudier, samt hvilke framgangsmåter jeg har valgt å bruke. Flere sentrale begreper presenteres og defineres. Det gis en beskrivelse av mulige fordeler og ulemper ved kvalitative og kvantitative metoder, og mitt metodevalg presenteres og begrunnes. Deretter forklares, hvorfor jeg har valgt å forberede og gjennomføre intervjuene slik jeg har gjort, samt mine valg av deltakere. Dette følges opp med å vise til viktige etiske og juridiske hensyn, metoder brukt ved analysering av data, og mulige feilkilder som kan ha oppstått underveis i intervjuene.

### 4.1 Hva er metode?

Metode er en *planmessig* framgangsmåte, gjerne basert på bestemte regler og prinsipper (Knut Erik Tranøy, 2011). Samfunnsvitenskapelig metode (empirisk forskning), skal bidra med kunnskap om virkeligheten, gjennom å *samle* informasjon, *analysere* og *tolke* data (Johannessen et al., 2011). Dette skal utføres *systematisk, grundig og med åpenhet*. I samfunnsvitenskap er det *mennesker* som studeres, og forskeren opptrer som en deltaker i samfunnet. Forskeren lever vanligvis i det samfunnet som studeres, han kommuniserer gjerne med informantene eller enhetene, formidler resultatene fra undersøkelsen tilbake til samfunnet, og således kan forskeren være med på å *påvirke* fenomenet som studeres. I empirisk forskning, benyttes kvalitativ og/eller kvantitativ metode.

Siden det ikke er hele befolkningen som undersøkes, kun et utvalg, vil det alltid være en *usikkerhet* for om resultatet faktisk er representativt for befolkningen (Johannessen et al., 2011). Datainnsamlingen må dokumenteres gjennom tekst, lyd og/eller bilder. Lyd- og bildeopptak bør transkriberes – det vil si skrives om til tekst. Forskningsresultatet presenteres gjerne gjennom skriftlige rapporter, der det refereres til relevant litteratur.

### Myke og harde data/empiri

Data er "(...) bindeleddet mellom virkeligheten og analysen av den." (Johannesen et al., 2011). Data kan for eksempel være alder, høyde og bosted, eller notater fra lydopptak og observasjoner. I forskning er det vanlig å bruke ordene data og empiri om hverandre. Empiri betyr *forsøk* eller *prøve*.



Data og empiri er ikke selve virkeligheten, men en representasjon eller erfaring av virkeligheten. I samfunnsvitenskapelig metode, omformer forskere data i et forsøk på å representere virkeligheten (Johannessen et al., 2011). Forskeren må altså observere en virkelighet som dokumenteres og registreres. Dette kan gjøres gjennom *myke data*, som lydopptak av åpne intervjuer, transkribering av dette, samt å ta notater både under intervjuene og underveis i arbeidet med studien. Altså en *direkte registrerbar virkelighet ut fra myke data*. *Direkte registrerbar virkelighet* kan også registreres gjennom *harde data*. Dette kan for eksempel gjøres via statistikk over antall arbeidsledige, hvor de bor og deres alder. En forenklet måte å forklare myke og harde data på, er å si at myke data er i form av *tekst*, mens harde data er i form av *tall*.

## 4.2 Metodiske valgmuligheter

### 4.2.1 Kvalitativ metode

Med kvalitativ data og ved «*analytisk generalisering*», forsøker forskeren å finne *mønstre* i sosiale relasjoner, ut fra folks forståelse eller opplevelse av et fenomen. "Den kvalitative metoden fokuserer mindre på årsakssammenhenger og mer på hvordan vi mennesker oppfatter verden og hvilke relasjoner som betyr noe for oss." (Hoffmann, 2013). Kvalitativ forskning skal avdekke *hvorfor* noe skjer, blant "(...) et begrenset antall personer – betegnet som *informanter*." (Johannessen et al., 2011, s. 108). Metoden, kan være god å bruke ved undersøkelse av fenomener som det er forsket lite på, og som vi ikke kjenner så godt, samt når vi ønsker en dypere forståelse av fenomenet.

Observasjon, intervju og gruppesamtale (myke data), er en vanlig måte å samle inn kvalitativ data på. Dette gjøres blant et *mindre utvalg* av informanter. En intervjuguide, benyttes gjerne som veiledning for forskeren under intervjuene. Guiden kan endres underveis, etter hvordan det enkelte intervju forløper. Informanten kan komme med nye tema, og det kan være nødvendig for forskeren å stille oppfølgingsspørsmål etter intervjuet. Intervjuer kan være *ustrukturert*; da med et bestemt tema og uformelle åpne spørsmål, som kan tilpasses hvert intervju (Johannessen et al., 2011). Det kan også være *semistrukturerte* eller *delvis strukturerte* intervju, der intervjuguiden benyttes overordnet, mens spørsmål, tema og rekkefølge kan varieres. Alternativt har vi *strukturert* intervju, hvor tema og spørsmål er fastsatt, samt med bestemte svaralternativ for avkryssing.

## Fordeler

I følge Johannessen et al. (2011, s. 417), er innsamling av kvalitative data "(...) kjennetegnet av høy grad av *åpenhet* og *fleksibilitet*." Både under intervju og i gruppesamtale, kan informantene få forklart spørsmål, slik at det er større sannsynlighet for at alle oppfatter det samme. Informantene får mulighet til å utdype svarene, istedenfor korte ja-/nei-svar. Spørsmålene kan også endres underveis. Når det gjelder spørsmål som gjelder følelser, opplevelser og erfaringer til mennesker, kan det være lettere å få tak i svarene ved dialog, og der informanten er med på å styre intervjuet (Johannessen et al., 2011).

## Ulemper

Den som observerer eller gjør intervju, kan påvirke informanten og dermed resultatet. Siden spørsmålene i kvalitativ metode er mulig å endre underveis, kan dette føre til, at informantene får formidlet og oppfatter spørsmålene forskjellig. Svarene blir derfor ikke like lett å sammenligne. Informanten kan også påvirke "(...) hva som kommer fram av informasjon." (Johannessen et al., 2011, s. 418). Datainnsamlingen kan være tidkrevende, og da særlig en-til-en-intervju, som kan vare flere timer per deltaker. Siden data i kvalitative undersøkelser, ofte må omformes fra lyd til tekst (transkriberes), er også dette noe som medfører mye arbeid. Mye tid brukt på innsamling av data, fører som regel til et mindre utvalg av informanter. Det er dermed vanskeligere å generalisere resultatet rundt et bestemt fenomen, til å gjelde alle.

### 4.2.2 Kvantitativ metode

For å finne *utbredelsen* av mønstre, i for eksempel holdningen til et fenomen, benyttes en generalisering gjennom kvantitative data – ofte kalt «representativ» eller «statistisk generalisering» (Hoffmann, 2013). I kvantitativ forskning skal en kartlegge at noe faktisk skjer, blant et *stort utvalg*. Dette gjøres ved å samle inn opplysninger, fra hele eller deler av befolkningen – altså *populasjonen eller universet* (Johannessen et al., 2011). Som regel er det mennesker som undersøkes, men det kan også være gjenstander, for eksempel avisartikler eller sykehusjournaler. De eller det som undersøkes, kalles *enheter eller observasjoner*. Det benyttes gjerne omfattende spørreskjema og meningsmålinger, for å skaffe den informasjonen en trenger. *Respondenter* kalles de som svarer på undersøkelsen. Ved kvantitativ metode, kan forskeren *telle* (harde data) resultatene fra datamaterialet i undersøkelsen (Johannessen et al., 2011).

## **Fordeler**

Det kan ta kortere tid, å samle inn data via kvantitativ metode kontra kvalitativ. Kvantitative data bærer preg av høy grad av struktur, og det kan være enklere å sammenligne og finne sammenhengen mellom hvem som foretrekker hva. Spørreskjema med bestemte svaralternativ, kan være raskere å fylle ut når aktuelt svar bare skal markeres.

## **Ulemper**

Innsamling av kvantitativ data kan være lite fleksibelt. Spørsmålene i spørreskjemaet kan tolkes på forskjellige måter, og respondentene har ofte ikke mulighet for å få forklart spørsmålene underveis. Den som lager spørreskjemaer, må vite nøyaktig hvilke spørsmål som skal spørres om, og hvilke svaralternativer en skal ha – såkalt prekodete spørreskjema. Dette kan være vanskelig å vite på forhånd, og forskeren må bruke mye tid på, å sette seg inn i relevant teori og tidligere studier av samme fenomen. Dessuten vil det ikke være mulig, "(...) å fange opp informasjon utover de oppgitte spørsmålene og svaralternativene." (Johannessen et al., 2011, s. 279). Det er heller ikke rom for å endre spørsmål, svaralternativ, eller rette eventuelle feil etter skjemaene er utlevert. Respondentene kan også oppleve det vanskelig, å velge mellom svaralternativ som allerede er fastsatt. Det kan i tillegg være utfordrende, å benytte seg av åpne spørsmål i et spørreskjema. Noen respondenter kan ha vansker med å uttrykke seg skriftlig, og forskeren kan mangle den kompetansen som er nødvendig for å analysere svarene tilfredsstillende. Behov for mange åpne spørsmål, kan være et tegn på at intervju og kvalitativ undersøkelse bør benyttes. I følge Johannessen et al. (2011, s. 294) er det også sjeldent, "(...) at alle respondenter returnerer spørreskjemaet innen tidsfristen."

## **4.3 Metodevalg: Kvalitativ**

### **Hvorfor jeg valgte kvalitativ metode med personlig intervju**

Problemstillingen i denne studien, gikk ut på å prøve å finne svar, på hva som var årsaken til enkeltpersoners frivillige engasjement ovenfor stiftelsen Folkets Gave. Videre ønsket jeg, å finne likheter og ulikheter mellom frivillige og deres motiv, samt hva som kunne være årsaken til forskjellene i motivasjon. Temaene i min problemstilling, gjelder både deltakernes *følelser, opplevelser og erfaringer*. Johannesen et al. (2011) mener, at det kan være lettere å få svar på slike mentale tilstander, når det er en *dialog*, og deltakerne kan være med på å styre intervjuet.

Ut fra det jeg har funnet, er det *forsket relativt lite på hva som motiverer* mennesker til å bidra med frivillig arbeid. I følge Johannessen et al. (2011), kan kvalitativ metode være god å bruke på undersøkelser av *fenomener vi ikke kjenner så godt*, når vi ønsker en *dypere forståelse* av fenomenet, og når det kan være *behov for mange åpne spørsmål*. Til forskjell fra kvantitativ metode, mener forfatterne det i kvalitative undersøkelser er mulig, å *fange opp mer informasjon*. Min veileder mente, at en kvantitativ undersøkelse også ville være mer tidkrevende, og med tanke på oppgavens begrensninger i størrelse og tid, samt at jeg skulle skrive oppgaven alene, anbefalte han å gjøre en kvalitativ undersøkelse. *Med bakgrunn i dette, og sett i forhold til oppgavens problemstilling, valgte jeg derfor å bruke kvalitativ metode i denne oppgaven.*

Videre ble det valgt, å gjøre undersøkelsen ut fra en intervjuguide, basert på et *semistrukturert (delvis strukturert) personlig intervju*. Årsaken til valg av semistrukturert framfor ustrukturert intervju, var fordi jeg mente dette ville bidra til å holde *bedre fokus*, og at jeg ikke mistet tråden så lett underveis. Dette opplevdes særlig viktig, siden det var første gang jeg skulle gjøre personlig intervju. Det var også viktig for meg, at informantene skulle få *mest mulig like spørsmål*. Dette for å redusere muligheten for at de tolket spørsmålene forskjellig, slik at det kunne bli *lettere å sammenligne resultatene* etterpå. Ved personlig intervju ble det en *dialog* med informantene, og vi kunne oppklare eventuelle misforståelser. Med en intervjuguide, var det mulig å stille *åpnere spørsmål uten faste svaralternativ*, og derav komme dypere inn i undersøkelsen om hva som motiverte til frivillighet, og hva som kunne være årsaken til forskjeller i motivasjon. I tillegg, kunne det komme fram annen relevant informasjon enn det deltakerne ble spurte om.

#### **4.4 Semistrukturert intervjuguide**

En intervjuguide lages med tanke på, å veilede forskeren gjennom intervjuene han skal ha med deltakerne i undersøkelsen. Dette for å bidra til mest mulig lik framgangsmåte i alle intervjuene, og at informantene får samme informasjon, slik at det kan bli enklere å sammenligne svarene (Johannessen et al., 2011).

Intervjuguiden (se vedlegg 2) ble innledet med problemstillingen, utvalgsriterier, en presentasjon av meg selv og undersøkelsen, opplysning om Informasjons- og

samtykkeskjemaet, at jeg ikke har gjort slike intervjuer tidligere, samt åpning for spørsmål fra informanten før intervjustart.

Spørsmålene i intervjuguiden ble tilpasset problemstillingen, og var hovedsakelig basert på spørsmål rundt frivillighet generelt, frivillighet for Folkets Gave, motivasjoner for å bidra frivillig for stiftelsen og motivasjoner for å fortsette. Første del besto av fakta- og introduksjonsspørsmål. Jamfør anbefalinger til Johannessen et al. (2011), stilte jeg her enkle spørsmål om alder, samt hvilke tanker deltakerne hadde om stiftelsen Folkets Gave og frivillighet generelt. Som overgangsspørsmål ble det stilt mer konkrete spørsmål, om den enkelte frivillige bidrag ovenfor Folkets Gave. Hoveddelen besto av oppfølgingsspørsmål, knyttet til utdyping av hva som motiverer til frivillig arbeid for stiftelsen. Denne delen inneholdt også et par sensitive spørsmål. Dette fordi jeg ønsket å finne ut, om noen av informantene har følt seg overtalt til å bidra frivillig, og/eller tenkt på å slutte som frivillig for Folkets Gave. Sensitive spørsmål ble benyttet for å komme litt dypere i undersøkelsen, samt for å se om jeg fikk andre svar, enn det som kom fram ellers i intervjuene – da særlig når det gjaldt opprettholdelse av frivillig engasjement. Intervjuguidens siste del og avslutning, var et forsøk på en avrunding av intervjuet, hvor informantene kunne komme med ytterligere opplysninger eller spørsmål.

## **4.5 Reliabilitet og validitet**

Reliabilitet og validitet er sentrale begreper i forskning, og i det følgende defineres begrepene nærmere.

### **4.5.1 Reliabilitet**

Hvor *pålitelig* er den informasjonen som fremlegges? Kan vi stole på at data og resultat er korrekt? Vil vi få samme resultat om vi utfører undersøkelsen flere ganger?

Jo mer *nøyaktig* forskeren er i arbeidet med undersøkelsen, dess høyere reliabilitet (Johannessen et al., 2011). Med nøyaktighet menes blant annet; å gi skriftlig informasjon om undersøkelsen og informantenes rettigheter – og å følge opp dette i hele studien, å gjøre notater underveis i undersøkelsesprosessen – og å vise til hva du har skrevet når oppgaven

skrives, å transkribere ordrett lydopptak fra intervjuer – og å referere til sitater fra dette når du skriver oppgaven.

Forskere er, som andre mennesker påvirket av egne oppfatninger av virkeligheten, og tolker og tar valg ut fra dette. Dette er det viktig at forskeren er bevisst på. Det er heller ikke mulig å ha fullstendig oversikt over et fenomen, og mye av virkeligheten blir derfor oversett (Johannesen et al., 2011).

Forskning er en *oppsamlende prosess*, og det forutsettes at en orienterer seg i aktuell forskning. Finnes det spørreskjema tilknyttet fenomenet du ønsker å studere, kan dette ofte være lurt å ta utgangspunkt i, eller å benytte i sin helhet – siden skjemaet allerede er utprøvd og dermed kan være bedre kvalitetssikret. Det er også vanlig at forskere snakker sammen under forskningsprosessen. De kan være uenig eller enig, men uansett i dialog (intersubjektivitet («mellom subjekter»)) (Johannesen et al., 2011).

Forskere kan komme fram til *forskjellig resultat*, selv om de har undersøkt samme fenomen. Dette betyr ikke at det ene resultatet er mindre pålitelig enn det andre. Det kan være at de har hatt forskjellige problemstillinger, eller ulike tolkninger av data, på grunn av *forskjellig virkelighetsoppfattelse eller forståelse* av informasjon.

For å *teste reliabiliteten* til innsamlet data, kan en gjøre samme undersøkelse på de samme informantene én gang til ("test-retest-reliabilitet"). Like resultat kan være tegn på høy reliabilitet. En kan også teste "Interreliabilitet", ved "(...) at flere forskere undersøker samme fenomen." (Johannesen et al., 2011, s. 44). Har flere forskere samme resultat, kan det bety høy reliabilitet.

#### 4.5.2 Validitet

Hvor god holdbarhet er det i dataene, som fremkommer ut fra fenomenet som skal forskes på?  
Hvor godt *dokumentert* er dataene? (Validitet, 2013).

Jo større *samsvar* mellom, eller *relevans* til det som skal undersøkes og data, dess større gyldighet og troverdighet gir resultatet (Johannesen et al., 2011). Når dataene representerer det faktiske fenomenet, og gir svar på problemstillingen, snakker vi om *begrepsvaliditet*. En del av det å sikre validitet, er å forsikre seg om at informantene faktisk kan svare på

spørsmålene de får. Johannessen et al. (2011, s. 75) viser til, at validitet "(...) er et kvalitetskrav som kan være *tilnærmet oppfylt* (Lund 1996)." Dette betyr, at data ikke er enten fullstendig valid eller ikke – validitet er altså ikke noe absolutt.

## 4.6 Forberedelser, utvalg og gjennomføring av intervjuene

### 4.6.1 Forberedelser

Forberedelsene til intervjuene, ble startet i begynnelsen av desember 2012. Ved første innledende intervju i midten av måneden, hadde jeg laget telefon- og intervjuguide, samt et informasjons- og samtykkeskjema (se vedlegg 3). Telefonguiden (se vedlegg 4) og informasjons- og samtykkeskjemaet, ble laget ut fra forskningsetiske retningslinjer (De nasjonale forskningsetiske komiteer, 2009), samt inspirert av masteroppgaven til Kvaal (2009). Under utarbeidelsen av Informasjons- og samtykkeskjemaet, innhentet jeg samtykke fra min veileder om å påføre hans kontaktopplysninger. Telefonguiden og informasjons- og samtykkeskjemaet, har hatt små kosmetiske, og noen innholdsmessige endringer under arbeidet med oppgaven.

Intervjuguiden ble hovedsakelig utarbeidet, etter anbefalinger fra Johannessen et al., (2011), samt masteroppgaven til Kvaal (2009). Intervjuguiden, ble endret mellom første og andre intervju i forhold til nær halvering av antall spørsmål, noe endring av spørsmålsformuleringer, samt tilføyning av nye spørsmål. Endelig intervjuguide besto av ca. 26 spørsmål. Senere endringer, gikk på formulering av problemstilling og temaer, utvalgsriterier, samt rekkefølgen av spørsmål – ut fra hva som falt seg mest naturlig under hvert intervju.

### 4.6.2 Utvalg

Undesøkelsen er basert på, en *selektiv strategisk utvelgelse* av deltakere til personlige intervju. Det har altså ikke vært en tilfeldig trekning. Deltakerne ble valgt ut fra tips, om flere mulige kandidater blant de som bidrog frivillig for stiftelsen Folkets Gave. Utvalget besto av totalt 6 deltaker, hvorav 3 kvinner og 3 menn. Deltakerne ble rekruttert ut fra tre kriterier; *frivillig for Folkets Gave på undersøkelsens tidspunkt, alder og kjønn*. Kriteriene alder og kjønn, ble valgt for å se om forskjeller i motivasjon, kunne forklares ut fra en av eller begge kriteriene. Valg av informanter, er altså gjort ut fra hensiktsmessighet (Johannessen et al., 2011). Kravene til



representativt utvalg, er forsøkt oppfylt ved å velge *like mange kvinner som menn, fordelt med én mann og én kvinne i henholdsvis tre aldersgrupper mellom 50 og 80 år*. Alle deltakerne ble kontaktet via telefon, og telefonguiden ble benyttet under telefonsamtalene. Alle seks kandidatene som ble valgt, takket ja til å delta i undersøkelsen.

#### 4.6.3 Gjennomføring

Intervjuene ble gjennomført i løpet av desember 2012 og januar 2013. Som vist til under punkt 4.6.1., Forberedelser, ble første informant intervjuet i midten av desember. Erfaringene med gjennomføringen av dette intervjuet, gav god føring på hva som med fordel kunne videreføres til de neste intervjuene, og hva som kanskje ikke behøvde å være med. Dette gjaldt både antall spørsmål som ble stilt, hvilke spørsmål som var mest relevante, om spørsmålene var forståelig for informanten, hvordan informanten oppfattet meg som intervjuer, samt hvordan jeg selv mestret situasjonen og takling av avbrudd under intervjuene.

Intervjuene ble gjennomført enten på høyskolen, hjemme hos informantene, eller i lokalene til Folkets Gave. Dette ut fra informantenes ønske. Det var viktig for meg å understreke, *før* hvert enkelt intervju, at undersøkelsen var frivillig, at opplysningene ville bli behandlet konfidensielt, samt at videreformidling av informasjon fra informantene skulle anonymiseres.

Alle deltakerne godtok lydopptak av intervjuene. Muligheten til dokumentering av informasjon gjennom lydopptak, opplevde jeg spesielt viktig siden jeg var alene om å intervju. Det ville vært vanskelig, både å lytte til informantene samtidig som å skrive ned det de sa, og mye informasjon ville nok gått tapt.

Alle informantene fikk tilbud om, å få tilsendt både lydopptak og råteksten (den transkriberte teksten) fra intervjuene. Fem av seks informanter takket ja til både lydopptak og råtekst, eller én av delene. Ingen av informantene, gav tilbakemelding om at de ønsket å endre eller slette data.



## 4.7 Etiske og juridiske hensyn

### 4.7.1 Etikk og generelle retningslinjer

Samfunnet reguleres av ulike lover og retningslinjer, for hvordan mennesket bør opptre og behandle andre. Under arbeid med forskningsstudier, er hensynet til personvern ut fra etiske og juridiske retningslinjer sentralt. Det er også viktig, at forskere viser hensyn til og respekt ovenfor det som studeres – være seg mennesker, dyr, natur eller annet. Når det er mennesker som studeres, er dette særlig relevant i forhold til *deres egen* opplevelse av hvordan de blir behandlet. Jo større tillit og trygghet deltakerne har til forskeren, dess bedre grunnlag er det for at deltakeren kan gi et så riktig bilde av virkeligheten som mulig.

Helt fra begynnelsen av arbeidet denne bacheloroppgaven, har det vært viktig å skaffe mest mulig informasjon om hvordan en bacheloroppgave skal og bør utføres. Dette gjelder alt fra regler om formateringer i ferdig bachelordokument (Rognsaa, 2003, Høgskolen Stord/Haugesund, 2012), til retningslinjer rundt forberedelser og gjennomføring av intervju (De nasjonale forskningsetiske komiteer, 2009). Gode tips til planlegging og gjennomføring av intervjuene, fant jeg både gjennom boka til Johannessen et al. (2011), Kvaal (2009) sin masteroppgave, bacheloroppgaven til Grunnaleite et al. (2012) og nettsidene til De nasjonale forskningsetiske komiteer (2009).

I det følgende, vil jeg presenteres de hensyn som er vektlagt under intervjuene og i arbeidet med denne studien.

### 4.7.2 Bruk av telefonguide

Bruk av telefonguide under telefonsamtalene med deltakerne i denne studien, sikret at alle deltakerne i størst mulig grad, fikk samme informasjon og samme spørsmål ved første kontakt. Når deltakerne fikk relevante opplysninger, allerede før de bestemte om de ville være med, kunne dette medføre mindre sjanse for at de ønsket å trekke seg i ettertid.

### 4.7.3 Oppfølging av avtale

I følge anbefalinger til Johannessen et al. (2011), ble telefonsamtalene fulgt opp via mail, som bekreftet tidspunkt for intervju og ca. varighet (se vedlegg 5). Anonymiteten til deltakerne ble forsøkt sikret, ved at alle mailene ble sendt enkeltvis. Noen deltakere ble intervjuet få dager etter telefonsamtalen, andre en måneds tid senere. Avhengig av hvor lenge det gikk mellom telefonsamtalene og tidspunktet for intervju, ble det sendt mail med påminnelse.

### 4.7.4 Informantene velger sted for intervju

Johannessen et al. (2011, s. 156), anbefaler at personlige intervjuer av betydningsfulle personer, bør foregå på deres arbeidsplass. Forfatterne betegner betydningsfulle personer, som mennesker "(...) med mer kunnskap, penger eller status, eller høyere posisjoner enn andre personer (...)".

Deltakerne som ble med i denne studien, kjente jeg lite til på forhånd. Det var derfor vanskelig å vite om de kunne betraktes som betydningsfulle personer, i form av Johannessen et al. (2011) sin definisjon. Imidlertid valgte jeg å definere alle deltakerne som betydningsfulle personer – uavhengig av forfatterens definisjon. Dette både fordi jeg aldri har gjort en slik undersøkelse tidligere, men også på grunn av den ydmykhet og respekt intervjuer bør vise, ovenfor deltakere som ønskes intervjuet. Deltakerne visste heller ikke hvem jeg var, noe som kunne bidra til at de ble usikre.

Derfor ble det naturlig, å la deltakerne selv få velge hvor de ville at intervjuene skulle gjennomføres – ut fra fire alternativ: Hjemme hos dem, på arbeidsplassen deres, i lokalene til stiftelsen Folkets Gave, eller på høyskolen. Ingen av informantene valgte arbeidsplassen som sted, alle valgte et av de tre andre alternativene.

### 4.7.5 Skriftlig informasjon

I tillegg til muntlige informasjon ved første telefonsamtale, valgte jeg å utarbeide et informasjons- og samtykkeskjema, for å sikre at alle deltakerne fikk samme informasjon skriftlig. Det ble opplyst om deltakernes rettigheter, blant annet til konfidensialitet og min taushetsplikt. Jeg valgte å gi informasjonen skriftlig, både for å repetere de muntlige

opplysningene, og fordi skriftlige opplysninger er lettere å dokumentere (Johannessen et al., 2011). Skjemaet ble utlevert i begynnelsen av møtet, før intervjuet startet.

#### **4.7.6 Lydopptak**

Folk fleste kan føles seg litt beklemt med en lydopptaker liggende foran seg. Derfor viste jeg fram båndopptakeren og forklare litt om denne. Jeg fikk inntrykk av at deltakerne ikke lot seg merke med båndopptakeren, når vi hadde kommet litt ut i intervjuene.

#### **4.7.7 Notater av observasjoner under intervjuene**

I tillegg til lydopptak, ble det tatt litt notater underveis i intervjuene. Dette gjaldt hovedsakelig observasjoner som ikke kom frem på lydopptak. For eksempel ansiktsuttrykk, bevegelser, eller annet som ble observert. Dokumentering i form av notater, i tillegg til lydopptak, bidrar gjerne til høyere pålitelighet. Deltakerne ble i begynnelsen av hvert intervju, spurt om det var greit at det ble tatt notater. Alle svarte ja.

#### **4.7.8 Intervjuers opptreden**

Før intervjuene startet, og så fremt det var mulig, flyttet jeg litt på stolene i lokalet. Dette i et forsøk på å skape et mest mulig avslappet og velkomment miljø, med mindre følelse av teknisk oppsett og konfrontasjon (Johannessen et al., 2011). I forsøk på å være bevisst på å ha et åpent kroppsspråk, lot jeg armene hvile i fanget. Jeg prøvde å snakke roligere og tydeligere under intervjuene, enn jeg vanligvis gjør. Dette ut fra anbefalinger til Johannessen et al. (2011), om at informanter kan ta etter intervjueren. Når informantene snakket, responderte jeg hovedsakelig ved å si «mm». Jeg prøvde å unngå å nikke eller riste med hodet, eller si ja og nei. Dette for å påvirke informantene minst mulig, slik at de var mest mulig fri til å uttrykke seg. Når intervjuene var slutt, takket jeg deltakerne for at de hadde deltatt.

#### **4.7.9 Notater underveis i arbeidet med studien**

De første notatene til denne studien, ble skrevet i en notisblokk, som senere har fulgt med under hele arbeidet med oppgaven. Her er notater, fra første møte med daglig leder for stiftelsen Folkets Gave, fra alle møter og telefonsamtaler med veileder, notater i forhold til

ting jeg har lurt på, og kommentarer forøvrig. I tillegg er det gjort notater til hvert lydopptak som ble transkribert. Alle notater ble datert underveis. Notisblokken har vært til god hjelp, både som oppslagsverk og for å holde tråden underveis, og som hjelp til å huske viktige ting.

#### **4.8 Metoder brukt ved analysering av data**

I følge Johannesen et al. (2011), analyseres kvalitative data gjennom bearbeiding og tolking av tekst. Analyseprosessen ble startet med, å transkribere alle lydopptak – fire ordrett, to hovedsakelig i stikkordsform. Dette på grunn av oppgavens begrensning i tid. Johannesen et al., anbefaler å beregne 4 timer transkribering på 1 times lydopptak. I denne studien, ble det i snitt brukt ca. 10 timer på ordrett transkribering av 1 times opptak. Ut fra forfatterens anbefaling, ble deltakerne kodet ved hjelp av forskjellige nummer.

Etter transkribering, ble råtekstene fargekodet ut fra spørsmål, sentrale svar og spesielt interessant tekst. Deretter ble råtekstene sammenlignet med hverandre. Arbeidet med oppgaven ble fortløpende kontrollerte opp i mot råtekstene. Det er gjentatte ganger tatt utskrift av råtekstene og oppgaven for øvrig. Utskriftene ble spredt ut over gulvet for å få bedre oversikt.

Resultatene til ferdig studie, skal formidles i anonymisert form (Johannesen et al., 2011). Sitater fra informantene, er derfor presentert i tilfeldig rekkefølge i dokumentet. Ofte er det vanlig å endre opplysninger som alder, kjønn og hvor undersøkelsen ble gjennomført. I denne studien, er det oppgitt at deltakerne er mellom 50 og 80 år. Kjønn er ikke endret, fordi det ble brukt til å sammenligne likheter og forskjeller i motivasjon. Likevel, er det i noen tilfeller bevisst utelatt å nevne hvilket kjønn som har sagt hva. I denne studien, anses det ikke at deltakernes identitet blir kjent ved opplysning om hvor intervjuene har skjedd. Alle dokumenter ble lagret på PC og en minnepinne. Alle lydopptak ble lagret på båndopptaker, PC og minnepinne.

#### **4.9 Feilkilder/kritikk**

*Endringene fra det andre intervjuet, har medført en feilkilde i form av at det er enkelte spørsmål første informant ikke ble stilt, og noen spørsmål som ble formulert annerledes. Noen spørsmål måtte forklares grundigere og noen ganger kom jeg også med kommentarer. Dette*

kan ha påvirket svarene. Min *væremåte, utseende og oppførsel* for øvrig, både før og under intervjuene, kan ha vært med på å spille en rolle for hvordan informantene svarte. Også Johannessen et al. (2011) viser til dette, som mulige feilkilder under personlig intervju.

Alle deltakerne ble informert om, at det var første gang jeg gjorde en kvalitativ undersøkelse med personlige intervju. Dette kan ha medført noe som kalles intervju effekt: Viss informantene *opplevde meg som usikker* under intervjuet, kan dette ha påvirket svarene de gav (Hellevik, 2002; sitert i Johannessen et al., 2011). Viss informantene opplevde, at jeg ikke var interessert i det de fortalte, eller at jeg var *påfallende interessert*, kan dette ha ført til at de begrenset svarene.

Noen av spørsmålene, kan ha blitt oppfattet som *nærgående og ubehagelig*. Om dette er tilfellet, kan det ha påvirket svaret til informantene, og vil således være en feilkilde. En av deltakerne mente, at det *ikke er mulig å anonymisere* resultatene fra undersøkelsen. Informantens oppfatninger om dette, kan ha påvirket svarene, og graden av tillit til konfidensialitet vil i så fall være en feilkilde. Noen informanter svarte ut fra egne *medbrakte dokumenter*. De ville kanskje svart annerledes, viss de ikke hadde hatt dette å forholde seg til.

*Forstyrrelser under intervjuene*, som lyder i og utenfor rommet, telefoner som ringte, og bytte av batterier til lydopptaker – kan ha vært med på å gjøre både intervjuer og informantene ukonsentrert. Også Johannesen et al. (2011) viser til dette.

Ovennevnte feilkilder, og eventuelt andre feilkilder som kan ha oppstått under intervjuene, antyder at det bør gjøres samme undersøkelse på de samme deltakerne en gang til. Dette for å teste hvor pålitelig resultater er. I tillegg kan det gjøres nye forskningsstudier på samme fenomen.

## 5. Empiri/data

I dette kapittelet presenteres de funn jeg har gjort. Det vises til utdrag av hva informantene har fortalt, om deres syn på frivillighet generelt og stiftelsen Folkets Gave spesielt, samt deres motivasjon for å bidra for stiftelsen. Deretter presenteres likheter og ulikheter blant informantene, samt noen observasjoner jeg gjorde underveis i intervjuene. Avslutningsvis gis en oppsummering av funnene.

### 5.1 *Syn på frivillig arbeid generelt*

Deltakerne i denne studien, ble blant annet spurt om hva de legger i begrepet frivillighet, og hvor samfunnsengasjert de er. I det følgende presenteres utdrag av informantenes svar.

De fleste informantene opplyste, at de er veldig samfunnsengasjert og har bidratt med en eller annen form for frivillig arbeid siden barne- og ungdomsåra. En av informantene, uttalte følgende om frivillig arbeid generelt:

Veldig nødvendig. Ellers hadde ikke Norge bestått nesten (...) jeg syns de gjør en utrolig innsats de frivillige. (...) Tror det er en dyd av nødvendighet. (...) Uten frivillighet stopper Norge tror jeg vi kan trygt si. (...) Viss vi ikke hadde hatt de frivillige organisasjonene, da hadde vi jo hatt et fattigere samfunn.

En annen mente, at alle har behov for å bidra, å være noe for andre, noe som gjør godt for en selv:

Flere skulle fått opplevd det. Turt å gi seg den muligheten. (...) Jeg får det dobbelte igjen. Hadde jeg ikke fått noe igjen, så hadde jeg gjerne sluttet. Du får ikke kroner og ører igjen, du får den gleden sammen med andre mennesker, og det påfyller jo. (...) Det gir ekstrakreftene som du har brukt opp tidligere på dagen. Og når du går hjem på ettermiddagen eller kvelden, da er du egentlig høyt oppe, for det at du har fått så masse. (...) Du har bidratt, du har gitt selv, men du har også fått. (...) Mange av de som er sliten skulle gått ut og gitt av seg selv, så hadde de fått.

En av informantene beskrev frivillighet som "(...) å utføre dugnadsarbeid, uten godtgjørelse. Men til å få dekt sine kostnader (...) reise, telefon (...) direkte kostnader som du har med opplegget å gjøre."

En fjerde informant, uttalte følgende om frivillighet:

Altså, det er folk som lar seg begeistre for et eller annet. Og som ser at det trives jeg i, dette er viktige, det er noe som kan ha betydning. Det er noe med atmosfæren til de menneskene du møter. Og da blir du først nysgjerrig. (...) Viss du kan hjelpe et menneske og holde en positiv holdning. Det er så deilig å se at det kan skje noe med det. Det at en trives i positivt miljø.

De av informantene, som opplyste at de er mindre samfunnsengasjert, uttalte at frivillighet er " (...) å bidra uten betaling og på fritiden. Noe du engasjerer deg i og noe du brenner for." Videre at "Du gir noe av dine erfaringer og ressurser. Du kan *det*, jeg kan *det*, og til sammen så kan vi mye. Få lov til å være med å bidra, få opp aktiviteter, få inn nye folk, dette gir deg noe."

## 5.2 Syn på frivillig arbeid for Folkets Gave

Sitatene viser her utdrag av svar fra deltakerne på flere spørsmål. Dette gjaldt blant annet, om de kunne si litt om hva stiftelsen Folkets Gave er, om de tror stiftelsen har konsekvenser for samfunnet, og hvorfor de valgte å bidra frivillig for Folkets Gave.

De fleste informantene, beskrev stiftelsen Folkets Gave som en frivillig organisasjon med formål å skaffe midler til utstyr til Revmatismesykehuset i Haugesund. En av informantene beskrev stiftelsen slik: "Hvem er Folkets Gave? Jo det er oss. Hvem er det Folkets Gave skal bidra til? Jo det er også oss."

Informantene hadde flere forskjellige syn, på det frivillige arbeidet som gjøres for stiftelsen. Én informant, var særlig opptatt av folks engasjement og lidenskap for å skape et godt revmatismetilbud, og ser det som viktig å være med å bidra til dette:

Det er viktig for folk som går med kroniske smerter som revmatikere ofte gjør, for å ha godt rehabiliteringssykehus for å i det hele tatt komme seg opp og ut av senga. For å kunne komme seg fortere ut i arbeid, for, eller å kunne være i jobb. Så det er bygd på entusiasme rett og slett. Og også fordi vi er en by som ligger mellom to større byer. Vi opplever stadig vekk at ting blir sentralisert, og det har vi opplevd innenfor helsevesenet også. Så revmatismesykehuset har vært i fare for å bli nedlagt, og det er altså, det er en gruppe som har stått på barrikaden for å bevare bassenget, for eksempel

(...) som er voldsomt viktig for revmatikerne. (...) Når folk, legger ned så mye energi og lidenskap i noe, så opplever jeg det som at dette må være nødvendig.

En av informantene fortalte, at det er flere som bidrar frivillig for stiftelsen som sliter med sykdom. De kommer langveis fra og bærer preg av langtidssykdom, men bidrar frivillig til gode for hele samfunnet:

Og det er klart, når folk er entusiastiske og jobber for noe i fellesskap med andre, de har den samme meningen og målet, så gir det livskvalitet. Så det er en ting som kan gagne samfunnet. Det andre det er korridorpolitikken som Folkets Gave har drevet og driver, som gjør at vi har et, og kan være tryggere for å ha et godt tilbud lokalt her. Det betyr noe for nærmiljøet, fordi, for eksempel dette med rehabiliteringssenger, så vet jeg at, sånn jeg har forstått det, så har Folkets Gave vært en pådriver for at det skal være en avdeling med rehabilitering, og det er ikke bare for revmatikere men for alle typer rehabilitering, enten du har hatt hjerteinfarkt eller du har hjerneslag eller en trafikkulykke, eller det kan være noe annet. Dette har Folkets Gave drevet mye korridorpolitikk for å få til, og de har fått det fortere enn det som var målsettingen. Så i dag er vel allerede tjue senger, som er i drift. Og det er klart at det påvirker samfunnet, altså både helsemessig for de som får nytte av det, som slipper å reise langt vekk, og for handelen nede i byen for eksempel, for Haugesund sentrum. (...) De kommer langveis fra, eller hvert fall fra hele Vestlandet, og får besøk fra slektninger, som tar inn på hotell, de handler i butikkene våre, og legger igjen penger etter seg.

En av flere informanter fortalte, at tiden til å bidra frivillig for Folkets Gave, egentlig ikke strekker til, men begrunnet valget om å bidra med blant annet følgende: "Nei dette kan jeg visst ikke si nei til. (...) Det var jo en fantastisk god sak som gagnet alle liksom, det ganger jo hele befolkningen, og jeg tenkte dette er bare et pluss for alle. Så derfor ble jeg med rett og slett."

De fleste informantene, ble kontaktet av representant for stiftelsen, med spørsmål om å bli med som frivillig. En av informantene fortalte; "Jeg forsto jo med en gang at dette her er sikkert noe for meg. Dette vil jeg være med på." Informanten fortalte, at når vedkommende ble kjent med daglig leder "(...) og så hvilken kapasitet han var og hva formålet hans var, (...) jeg må hjelpe til så godt jeg kan." Informanten fortalte videre at den ser behovet for frivillighet – ser at sykehuset reiser seg, og de trenger inventar til nye lokaler: "(...) hører



gjørne at det er instrumenter kanskje, som ikke kommer til å ligge i budsjettet på mange år framover, så ser jeg behovet for sponsing, og da må jeg bare være med." Informanten trodde det ville gå greit å samle inn til en slik sak, men synes det har gått senere enn forventet. Informanten mente det er blitt lite resultater, fordi Folkets Gave er en ung stiftelse, og det er veldig viktig at det er kommet på plass en konkret ting, innsamling til en MR-maskin.

En annen informant, beskrev det frivillige arbeidet i Folkets Gave som:

Det er samlende (...) en felles ting for alle under FFO-paraplyen. Vi er på en måte pasientene sitt talerør med penger bak. (...) Hadde ikke vi gått ut, og fått hele Vestlandet samlet bak dette å få Haugesund som rehabiliteringshovedstad, så hadde gjerne ikke Helse Vest gått bak det.

Én informant nevnte følgende:

Rehabiliteringskonferansen 2012, markedsføringen av stiftelsen. Det innfridde alle forventninger. Masse entusiasme, planlegging, optimisme, forventninger, litt uro for om det ble så bra som ønsket, men det eksploderte med påmeldinger og ble mye større enn håpet på, masse positive tilbakemeldinger – Noe å være stolt av. (...) Innsett mer og mer at stiftelsen ikke er så kjent likevel som jeg trodde, tungrodd å få folk med på lag – folk har ikke tid. Utfordring å holde gløden og interessen oppe. Alle vil etter den konferansen, men etter litt tid daler entusiasmen ganske raskt. Så øker den igjen etter milliongaven i januar. Har masse å gjøre for å få stiftelsen enda mer kjent."

Én informant mente, at frivillig arbeid for Folkets Gave, vil bidra til "At folk kan komme inn igjen i arbeidslivet sitt. At andre kommuner på Vestlandet kan bruke dette sykehuset. (...) kan samle ekspertisen her. (...) Når du ser at nå er etasjene kommet og det har de fått til. (...) Føler stor takknemlighet til at så mange har holdt ut." Informanten mente også det er viktig, og ønsker å bidra til, at Folkets Gave får "(...) ut informasjon om sykehuset, så en forstår hva Folkets Gave er."

En annen informant, beskrev frivilligheten for Folkets Gave som, at

(...) det som gjør det ekstra bra, det har en gjerne ikke offentlige midler til å få til. Og da kan det ekstra plusset komme gjennom sånne aksjoner som den da. Det er jo verdifullt synes jeg. (...) Folk hjelper folket, det er jo kjempelurt det, du står liksom side ved side og alle er med og gjør litt. (...) Og det er jo litt av det flotte i Folkets Gave, føler jeg, at det er, det er jo folket som kan bidra med økonomiske midler. (...)

Men lenge før det, så handler det vel så mye om menneskelige ressurser. At folk kan brenne for noe, folk kan få andre med seg. Og det er ikke alltid pengene som får andre folk med. Der er det mer et engasjement. Engasjement er noe som bor i oss. (...) Og jeg tenker at det den dagen jeg skulle trenge et rehabiliteringsopphold (...) så hadde det vært godt å vite at det finnes et knallgodt rehabiliteringstilbud på Haugalandet, og kanskje ut over landet etter hvert da, som er så bra at jeg får den hjelpa, oppbakkingen som jeg har behov for, og kan kjapt være på beina igjen og ut i arbeidslivet eller ut i, å fungere i livet mitt igjen. Så det, sånn tror jeg det hadde en kjempeverdi dette her. (...) jeg tror det er en sånn stiftelse, den stiftelsen har verdi, både for samfunnet lokalt her, men en vil også ha verdi ut over det lokale, tror jeg, litt. (...) For det at de har fått mange folk med seg og klart å få inn en del midler, fått en del PR. (...) Men vel så viktig er kanskje den verdien det har for enkeltmenneskene, både i organisasjonen, og andre rundt som vil få befatning med det (...) Altså jeg tror en sånn modell, hvor du går sammen med noen folk som vil noe mer, bidra med noe for lokalsamfunnet, sånne ting tror jeg er bra uansett jeg, hva forhold det måtte være, bare det er et eller annet samfunnsnyttig, som et gode for noen som bor i området. Og viss at det da blir en suksess og at de ser at «jammen dette var jammen lurt». De reflekterer over noe, så vil det spre seg som ringer i vannet (...) Og da vil det få en nasjonal verdi også. (...) tiden er litt moden for at vi skal ta litt tak rundt oss selv. Jeg tror den verdien, tror jeg, kommer fram gjennom sånn Folkets Gave-måte å jobbe på.

### **5.3    *Motivasjon for å bidra for Folkets Gave***

I det følgende, presenteres sitat og utdrag av hva deltakerne svarte, når det gjaldt spørsmål om hva som motiverer for frivillig bidrag for stiftelsen Folkets Gave. Informantene svaret også på hva som får de til å fortsette, og hva som kan være begrensninger i videre engasjement. Sitatene er sortert med utgangspunkt i de seks motivindeksene. Motivene tilhørende den enkelte indeks, er satt opp kronologisk – ut fra hvilke motiv som ble nevnt flest ganger av flest informanter, og hvor mye motivene ble vektlagt av deltakerne. I tillegg er det oppført en egen kategori, kalt «Spennende».

### 5.3.1 Selvfølelse og selvtillit

#### **Positive tilbakemeldinger – Annerkjennelse fra samfunnet og organisasjonen**

5 av informantene opplyste, at opplevelsen av gode og positive *tilbakemeldinger*, var en av årsakene til at de bidro med frivillig arbeid for stiftelsen Folkets Gave:

Og de tilbakemeldingene vi også har fått på den konferansen vi har hatt – hvor vi er, så får vi positive tilbakemeldinger. (...) I forhold til meg og mitt engasjement i Folkets Gave så betyr, enormt mye, det enkelte mennesket som er med oss, og sier ja, dette vil jeg være med på. Både enkeltmennesker, små lag, store lag, organisasjoner (...). Det betyr mye mer enn en kjempelønn. (...) at folk som er med oss føler, føler at de får energi, engasjement (...)

"(...) Det tar litt tid, men det er jo utrolig hyggelig også. Folk setter pris på det."

Det er fint sånn med Folkets Gave, de er fornøyd med de bidragene som folk kan gi – Alt er de takknemlig for. (...) litt viktig i sånne organisasjoner at de ikke skal bruke opp folk (...) jeg mener at de skal være voldsomt lydhøre i forhold til frivillige (...) at de er lydhøre i forhold til de som har mer tid (...) kunne jo jeg vært såpas beskjeden at jeg hadde ikke sagt noe om det, men kunne ønsket det. Så kanskje de skulle hatt, av og til en sånn forespørsel ute og «Har du lyst å bruke mer tid?» (...) hatt en sånn annonse som sier i Karmsund avis at «Kunne du tenkt deg å gjøre en jobb for Folkets Gave, ta kontakt» (...) for det er litt sånn at en går til sånn såkalte ja-mennesker (...)

Én informant sa: " Jeg er veldig takknemlig for at folk er så snille i mot meg. Folk har vært så flink med å gi meg tilbakemeldinger. (...) Imøtekommelsen, full akseptering og takknemlighet for det jeg gjør."

En av informantene trakk fram sponsorer spesielt: "At de synes det er kjekt å ha oss med på lag."

#### **Glede**

3 av informantene fortalte, at det var kjekt og at det gir *glede* å bidra for stiftelsen:

Å den entusiasmen har jeg veldig stor respekt for, for der kjenner jeg meg igjen. Så derfor så er jeg med når jeg kan og når jeg vet, viss jeg vet jeg har tid, og viss jeg vet

jeg har noe å bidra med, viss jeg vet jeg konkret kan bidra med noe, så sier jeg iallfall ja. (...) Og det gir meg jo glede, det å kunne bidra.

"Det er alltid like kjekt å komme hit"

"Å få lov til å overrekke en sum, gave, å få bidra til noe positivt. (...) Gleder utrolig mye."

### **Verdighet – Organisasjonsnivå**

3 informanter uttrykte, at opplevelsen av å føle seg verdt noe var en del av motivasjonen. Å få *bruke seg selv* i forhold til et annet menneske. Noe som gjør godt for en selv – *økt selvilde*. Å få være med å *skape* noe. *Annerkjennelse* gjennom at positiv opplevelse av å være med andre oppleves gjensidig. Opplevelse av overbærenhet fra de andre i stiftelsen, gir en følelse av å få *respekt*.

En av informantene, forklarte motivasjonen til å arbeide frivillig for stiftelsen slik:

At en kan få være med å skape noe. (...) jeg får bruke meg selv i forhold til et annet menneske. (...) for jeg føler voldsomt god tone med de fleste som har vært med her i Folkets Gave. Føler at det er gjensidig, føler at du blir møtt med et smil og jeg møter de med et smil (...)

En av informantene uttrykte at stiftelsen har

(...) høy empati, har høyt medmenneskelig ansvar. Så det er veldig kjekt å jobbe i. Det er en kjempeorganisasjon å jobbe i sånn. (...) Vi er jo blitt en familie (...) tette, gode bånd i denne organisasjonen. (...) Jeg tror nok det at, at det er god atmosfære, at det er et godt miljø, betyr også at en vil ofre mer.

En annen fortalte, at de andre som arbeider frivillig for Folkets Gave har "Evnen til overbærenhet, legger aldri press på noe ting, sier ikke dette ikke er bra. Det har gjort at dette er det eneste jeg syns er verdt å gjøre noe for."

### **Energi og sosialt fellesskap**

3 av informantene opplyste, at de ble motivert av at de får *energi* for å bidra. 3 informanter nevnte betydningen av *fellesskap*, at en har et eller annet felles.

"(...) Det gir enormt mye energi (...) Du får en mye bedre dag."

"Engasjementet til Folkets Gave og personene som er engasjert, det du gir av deg selv og det de gir tilbake til deg, gjør at du ønsker å bidra. (...) Du får så mye positivt ut av det, positiv energi."

(...) hadde jeg ikke vært så opptatt med andre ting på fritiden min, så hadde nok jeg brukt mer tid nå på Folkets Gave, for det at jeg føler at det er positive personer som gir meg energi, som gir meg påfyll, og som det er kjekt for meg å være sammen med."

"Også er det som sagt, det er jo trivelig da, en god gjeng. Veldig mye sosialt, så er det jo veldig kjekke folk som er med i organisasjonen her også."

"Fantastisk humør, fellesskap, så vi forstår hverandre så godt."

"Alle de folkene er sånn at du føler du kjenner dem med en gang du har vært i sammen i ti minutter, så syns du at du kjenner dem. For vi er sikkert på bølgelengde. Det er et eller annet vi har felles. (...) "

### **Prestasjon og mestringsfølelse – Trygghet**

2 informanter, nevnte opplevelsen av å føle trygghet, som viktig motivasjon for å arbeide frivillig for stiftelsen. Å få *bruke det en er god på, og å gjøre en god jobb* – skaper god selvfølelse og økt trygghet. Nye utfordringer og *trygghet med oppgavene*.

Jeg har lyst å, når jeg skal gjøre noe så vil jeg gjøre det skikkelig, konsentrere meg om, helst om en ting om gangen og gjøre det skikkelig, gjøre det bedre enn noen andre kan gjøre det (...) det ligger mer på, på prestasjonsnivå, det at jeg må vite at dette har jeg gjort bra, dette er godt, godt arbeid.

"Trygghet som kommer gradvis med oppgavene."

### **Organisasjonsnivå – Omdømme**

2 av informantene, oppgav motivasjon ut fra at stiftelsen har *positivt omdømme*, at den kan bli rehabiliteringshovedstad på Vestlandet, og/eller *suksess* med rehabiliteringskonferansen, at høyskolen vil forske på stiftelsen:

"(...) for meg betyr det veldig at det kan bli rehabiliteringshovedstaden på Vestlandet. Hva det fører med seg til byen. Jeg er veldig patriotisk."

(...) flere og flere sier det at det er en, det er kolossalt viktig det som skjer. (...) bare det at vi har flere og flere organisasjoner, flere og flere relasjoner vi bygger opp som er interessert i å få denne visjonen vår til å (...) Haugesund til å bli rehabiliteringshovedstaden på Vestlandet, er med oss. Bare senest nå at vi har fått Helse- og omsorgsdepartementet, Helsedirektoratet. Vi har fått en nasjonal jury for samhandlingsprisen. (...) Og at høyskolen vil være med og forske på oss (...)

### **Idéer blir lyttet til**

2 informanter fortalte, at det motiverer å få bidra med tanker og idéer, at det blir lyttet til og iverksatt:

(...) følt at jeg har fått være med kreativt og bidratt til masse ut over dørene og ut over bygget der oppe. Og det er jeg glad for. For jeg mener at det meste i livet ikke skal skje inni det huset der, meste av livet skal være ute det, i samfunnet (...) Ja det er mer enn betaling. Å det er da en føler at, kanskje flere skulle få være så heldig at de skulle fått opplevd det, gjennom Folkets Gave, gjennom annen type aktivitet (...) at alle kan bidra.

"(...) da du setter det på papiret, idéer som blir fullført, så trigger jo det at du må prøve å følge opp det ja."

### **Treffe nye folk**

2 av informantene nevnte å *treffe nye folk*, for å beskrive årsaken til motivasjon for stiftelsen:

"Blir kjent med masse nye folk."

"(...) Gir masse å komme i nye sosiale settinger, spennende om en er på linje med noen eller ikke."

### 5.3.2 Verdier

#### Ansvar – Opprettholdelse av engasjement

2 informanter opplyste, at følelsen av å ha ansvar bidrar til å motivere. Ansvarsfølelse ovenfor daglig leder. Opplevelsen av at det er *nødvendig* å bidra:

(...) det engasjementet for eksempel som Alf Edvin gjør, det rører jo ved folk, for han er jo så engasjert, og sånn utrolig person, at vi kan nesten ikke si nei. Så av og til så har vi gjerne ikke tid til alt vi er med på, men når en ser hva enkelte legger ned av arbeid og krefter, så er det jo nesten rørende, så må vi jo være, prøve å hjelpe da så godt vi kan. "(...) de prosjektene som vi har satt i gang føler jeg litt ansvar for. Så det gjør at du engasjerer deg gjerne litt mer enn du gjorde før når du var med på lasset."

(...) Når jeg tenker på hvor mye Alf Edvin har gitt av seg selv, til oss andre, hvor mye blir gitt til han? Det er imponerende at han klarer å gi så mye tilbake til andre. Dermed føler du at du må være med å bidra, både i motgang og i medvind. (...) Han har iallfall klart dette løpet hele veien, og da må jo jeg klare det også.

#### Hensyn til andre – Opprettholdelse av engasjement

2 av informantene oppgav, at de egentlig ikke hadde tid til å bidra, men at de fortsatte av hensyn til andres engasjement:

"Fortsetter likevel fordi det er så mye entusiasme, har ikke hjerte til å sette ned foten."

"(...) så treffer du Alf Edvin da og så glemmer du at du har tenkt på å gi deg. Du kan bare ikke. Han er jo så full av engasjement. Er du med så er du med."

#### Troverdighet/fornuftig

2 informanter fortalte, at det motiverer når de føler det er en *ekte og skikkelig sak*, når statsråd, fylkesmann, stortingspolitiker og andre stiller opp for saken. En må kunne stå for det en er med på – være trygg på at det er *fornuftig*:

"Og så har det styrket seg litt da når du ser de folkene Alf Edvin hadde med seg, at det må være en bra sak når en tidligere statsråd, fylkesmann, stortingspolitiker og andre stiller opp for saken. Så må jo det betyde at dette de er med på er ekte og skikkelig."

"Det, det du må, det er jo det som ligger i bunnen, at du synes det er en god sak. (...) Og det, det må du jo kunne stå for, og være trygg på at dette er fornuftig."

### **Til nytte for andre**

2 av informantene nevnte å *være til nytte for andre*, for å beskrive årsaken til motivasjon for stiftelsen. Å gi noe til andre, å være til nytte og hjelp for andre slik at andre får det bedre:

"(...) en stiftelse som skal overrekke en gave til 2015. (...) Vi gjør en jobb som kan være til nytte for andre (...)"

"(...) du kan få være med å påvirke til meningsfylt liv for andre (...) viss en kan være med å bidra til at de kan få mere aktivitetsmuligheter, bedre hverdag. Så det er liksom noe av det som driver en selv."

### **5.3.3 Arbeidsmarked/Karriereutbytte**

Én informant opplyste blant annet, å være motivert av et behov og ønske om, å *tjene økonomisk* på bidrag for stiftelsen:

"Mitt motiv er mer egoistisk. (...) Men det er klart jeg hadde jo ikke gjort det viss jeg ikke syntes at saken var fantastisk god. Viss ikke jeg kunne leve med saken, så klarer du ikke ha den drivkraften til å gå ut og gjøre dette her."

### **5.3.4 Status og innflytelse**

En av informantene, nevnte opplevelsen av å få et *unikt kontaktnett*, at det er stas å være en del av det:

Men så, så dette er, dette er ganske genialt egentlig, og det er den eneste plassen i Norge, tror jeg, sånn som jeg har oppfattet det, hvor det er på brukerne sine premisser, og hvor det en samlingsplass for, for både brukere og helsepersonell (...) Det er jo de store tingene da som en liksom, det er, det er så mye ressurssterke folk her. Det er skipsreder og (...) det er et unikt kontaktnett, og et kontaktnett som jeg ikke har fra før. (...) det er jo spennende, veldig spennende. Og jeg syns det er stas å være en del av akkurat det der, det nettverket der. (...) sånne muligheter i, i sånne fora som dette, så oppstår det sånne ting, og det er jo gull verd. Det er jo, så, det er, det er jo



innovasjon. (...) Og da tenkte jeg med meg selv der jeg satt; «Tenk når... tenk om de får dette til, og jeg kan sitte der (...) og si at, til barnebarnet mitt, når de sier de skal, når de skal bestille en time hos legen sin; «Ja nå skal du høre her gutten min, at..» Ja det hadde vært litt kult.

### 5.3.5 Læring

2 informanter, hadde som motivasjonsfaktor opplevelsen av å få kunnskap – *å lære mye nytt*:

"Jeg lære mye. Det vil jeg si. Får innsikt i en verden som jeg ikke har hatt innsikt i før."

"Få mye kunnskap, nye utfordringer hele veien."

### 5.3.6 Sosiale forventninger

Ingen av informantene oppgav konkret, at de følte forventninger fra andre om å bidra frivillig. Tre av informantene sa, at de kunne føle seg overtalt av stiftelsen når de egentlig ikke hadde tid. De lot seg overtale fordi det var så stor entusiasme og engasjement. Alle informantene, unntatt én eller to, mente at stiftelsen tilpasser godt nok.

2 av informantene oppgav, at det var vanskelig å si nei og at det har vært en utfordring. Det er mulig at disse to opplevde motivasjon ut fra et forventningspress:

En av dem mente, at organisasjonen har blitt bedre til å tilpasse, men følte seg *noen ganger overtalt*. "(...) så jeg bør egentlig være mye tøffere å si nei, (...) men det er jeg ikke så flink til, for at jeg er alt for snill og alle skal ha meg til å gjøre noe, så gjør jeg det. Så det sliter meg."

Den andre mente også at den *ikke har så lett for å si nei*, at det har vært en utfordring:

Er ikke så vanskelig å overtale. Ikke alltid enig i utgangspunktet, forsiktig, forbeholden, men fått gode argumenter og innspill fra ulike hold, og har da funnet ut at det er greit. (...) Det har vært en utfordring akkurat det. Har gjerne med meg som person, engasjerer meg mye. Stiftelsen har forståelse for behov. Er ikke flink nok selv til å sette grenser.

### 5.3.7 Spennende

2 informanter, nevnte spesielt at det er *spennende*, enten hva som vil skje framover med stiftelsen og hva en kan få gjort, eller at sponsorer er interesse og ønsker å bidra:

(...) det er spennende ting som jeg gjør med dette her med frivillighet og ting som skjer. (...) jeg ser fram med spenning til åpningen av det nye revmatismesykehuset og rehabiliteringsavdelingen. (...) Det blir nesten litt spennende når det er ferdig bygd, for det er like diffust for meg nå, for nå sitter de bare og samler inn penger og har ikke oversikt over noen konto, jeg vet ikke hva de har samlet inn, og sånn. Jeg vet bare konkret at nå samler vi inn til MR-maskinen, og så vet ikke jeg hvor langt de har kommet i forhold til at de skal samle inn og ha en størst mulig pengesum i 2015.

"Spennende å se at sponsorer prioriterer å støtte opp selv om vi ikke gir noe konkret tilbake."

## 5.4 Likheter og ulikheter blant informantene

Under intervjuene som ble gjort med deltakerne i denne undersøkelsen, kom det fram noen likhetstrekk og forskjeller mellom informantene. Dette blir her presentert i en samlet oversikt, med utgangspunkt i noen av spørsmålene i intervjuguiden.

### Tidligere bidrag i frivillig arbeid

5 av informantene opplyste, at de har drevet med frivillig arbeid *siden barne- eller ungdomsåra*. 1 informant oppgav, å ha startet med frivillig engasjement *etter informanten ble voksen*.

4 av informantene, oppgav at de er veldig eller sterkt *samfunnsengasjert*. Alle fire informanter, opplyste mange av de *samme årsakene til motivasjon*. 2 av informantene, oppgav *ikke* å være spesielt eller mye samfunnsengasjert. Den ene oppgav motiv ut fra *alle seks motivindekser*, den andre opplyste *flere* av de samme årsakene til motivasjon, som de fire informantene som opplyste veldig/sterkt samfunnsengasjement.

2 av informantene opplyste, at de ble inspirert av *engasjerte foreldre* i forhold til frivillig arbeid.

**Hvordan informantene ble rekruttert**

Alle informantene opplyste, at de *kjente noen eller flere* fra stiftelsen før de begynte å bidra frivillig. 4 av informantene oppgav, at det var *stiftelsen Folkets Gave som tok kontakt* og fikk de med som frivillig. 2 informanter fortalte, at de ble *påvirket av kjentfolk* til å bidra.

4 av informantene oppgav, at de *ikke har kontakt* med andre fra Folkets Gave, utenom når de bidrar med frivillig arbeid for stiftelsen.

**Organisasjonen Folkets Gave – Tilhørighet til stiftelsen**

1 av informantene, mente opplevelsen av tilhørighet til stiftelsen, f.eks. felles engasjement, sosialt fellesskap, forståelse, glede, men ingen kontakt utenom arbeidet, – *ikke har betydning* for bidrag. Informanten begrunnet dette med at den er veldig *selvstendig*, og at det som frister nå er det som en kan få til, uavhengig av opplevelsen av tilhørighet.

En annen informant, mente opplevelsen av tilhørighet har *betydning*, når det gjelder engasjementet og entusiasmen stiftelsen og personene viser – det de *gir tilbake til deg*.

**Tid**

4 av informantene opplyste, at de totalt sett bidrar frivillig for Folkets gave – fra *ca. 1 dag i uka til flere dager*. To av disse mente, at *andre bidrar mye* mer enn dem. 2 informanter opplyste, at det varierer voldsomt, eller er helt umulig å si hvor mye de bidrar.

**Organisasjonen Folkets Gave – Tilpassing**

4 informanter mente, at stiftelsen *tilpasser* seg deres behov i hverdagen. To av disse nevnte spesielt fordeling av oppgaver, høyt medmenneskelig ansvar og hensynsfullhet. Den ene fortalte, at tilpassingen har gjort at dette er det eneste en syns er verdt å gjøre noe for.

I tillegg var det 1 informant, som mente Folkets Gave har blitt *bedre til å tilpasse* seg.

1 informant mente at tilpassing er en *utfordring*. Informanten sa det kan ha med den som person å gjøre. Vedkommende mente at den engasjerer seg mye, og ikke er flink nok til å sette grenser.

**Anonymitet**

3 av informantene, oppgav klart ønske om å være *anonym* som frivillig. 2 av de tre, nevnte *folkesnakk* og negativ opplevelse – at andre reagerer på at en står fram offentlig. De to informantene opplyste, at de ikke ønsker å være i søkelyset og ha profilering på sin person.

2 informanter mente at det er  *greit ikke å være anonym*, og ytret ikke noe spesielt ønske om det. Den ene oppgav, at den ikke hadde behov eller ønske om å profileres, men at den ser *viktigheten for saken* og at det da er verdt det. Den andre mente at det har vært mye oppmerksomhet, men at det har vært veldig *positivt*.

1 informant, oppgav ikke om denne var spesielt for eller mot anonymitet, bare at den ikke har behov for å profileres. Denne informanten, var én av noen som bemerket at *daglig leder*, som fronter stiftelsen, burde være den som *profileres*.

**Betaling for frivillig arbeid**

4 informanter opplyste, at det ville gjort en forskjell om de ble lønnet for det frivillige arbeidet. 3 av disse mente enten, at en *ikke ville klart å engasjere seg så mye* og samtidig fått *dårlig samvittighet* for å motta betaling, eller at det er bedre ikke å få betalt, fordi det ellers ville vært et press om å *forplikte seg mye mer*.

1 av de fire informantene mente, at betaling for bidraget ville føre til at en *bidro mer* og gjorde ting *skikkeligere*.

2 av informantene trodde, at det *ikke ville gjort noen forskjell* for deres engasjement, om de hadde blitt lønnet for alt de bidrar med for stiftelsen.

**Forventninger til stiftelsen**

3 av informantene opplyste, at forventninger til stiftelsen ikke var innfridd, når det gjaldt hvor raskt ting har skjedd. De mente det er *gått senere enn forventet*, eller at det har gitt *lite resultater*. 1 informant opplyste, at forventninger ikke var innfridd, når det gjaldt å få andre organisasjoner med på å fange opp brukere etter rehabiliteringsopphold.

2 av informantene opplevde, at forventningene var *delvis innfridd*. Dette gjaldt enten opplevelsen av å ha nådd frem med mye tanker, å få treffe nye folk, og/eller forventninger til rehabiliteringskonferansen, markedsføring, entusiasme, planlegging og optimisme. 1 av disse

informantene opplyste, at innfrielsen ble *mye større enn den håpet på*, samtidig som dette også var én av informantene som mente, at ting har skjedd senere enn forventet.

2 informanter opplyste at *alle forventninger var oppfylt*. Den ene fortalte at den *ikke hadde hatt forventninger* på forhånd. Den andre sa, at innfrielsen hadde blitt *mye større enn den håpet på*.

### **Opprettholdelse av engasjement**

4 av informantene, opplyste at de innimellom eller hele tiden, *tenker på å trekke seg* som frivillig for stiftelsen. De begrunner dette med, at det kan være litt *mye å gjøre*, at de har for *liten tid, familie- og/eller helseforhold*, eller at en opplever at noen utenfor stiftelsen *tviler* på det arbeidet de gjør.

3 av disse fire informantene, opplyste at de føler de kan bli *overtalt* til å bidra, når de egentlig ikke har tid eller interesse. De oppgav at det som får de til å fortsette, er entusiasmen til daglig leder, og/ eller at det skal mye til å trekke seg når en først har sagt ja. 2 av de tre, fortalte at det kunne oppleves *vanskelig å si nei*.

To av informantene opplyste, at de *ikke har tenkt på å trekke seg* for egen del. Dette var to av fire informanter som var helt tydelig på, at de opplevde at stiftelsen tilpasser etter deres behov. De samme to informantene opplyste også, at de *ikke* følte de har blitt *overtalt* til å arbeide frivillig. I tillegg var det en tredje informant, som ikke opplevde at den har blitt overtalt, men at det har vært enighet om bidrag.

Det var altså 3 informanter som *ikke* opplevde å bli *overtalt*.

2 av informantene, ville bidra frivillig for stiftelsen *så lenge helsa holder*, eller så lenge *stiftelsen eksisterer*. 3 informanter opplyste at de *ikke er sikker*, men tenker et par år til og kanskje videre etter det. 1 av informantene opplyste, at den ser for seg å bidra for Folkets Gave *inntil et år* om gangen.

## 5.5 Observasjoner under intervjuene

To av intervjuene varte i ca. 1 time, to av intervjuene varte i ca. 1,5 timer, mens to av intervjuene varte i nesten 2 timer.

Fem av informantene opplyste, at de ikke var blitt intervjuet på denne måten tidligere. To informanter fortalte, at de har blitt intervjuet om samme tema, eller om Folkets Gave.

To av informantene virket *trøtte*, under hele eller deler av intervjuet. Begge disse intervjuene varte ca. 1,5 time, og var verken av de to korteste eller de to lengste. Den ene informanten, var den som viste mest *følelser* under intervjuet, og som gav meget *utfyllende og personlige svar*. Den andre informanten var *ganske personlig*, men det var litt vanskelig å få konkrete svar, og informanten svarte noen ganger på andre ting enn det den ble spurt om. Likevel virket det som denne informanten, slik som flertallet av deltakerne, likte å fortelle hva vedkommende hadde opplevd tidligere i livet, og hva som har vært inspirerende. Denne informanten ble *avbrutt flere ganger* under intervjuet.

I de to lengste intervjuene, på inntil 2 timer, gav begge informantene inntrykk av å ha *god tid* og var *godt opplagt*. Den ene av disse to informantene, var en av de mest *personlige* og som viste mest *følelser* under intervjuet.

I det ene av de to korteste intervjuene på vel 1 time, virket informanten *ukonsentrert*, og var den av informantene som uttrykte seg mindre personlig. Denne informanten ble også *avbrutt* under intervjuet. Den andre informanten spurte om det var *mye spørsmål igjen*, samt mente det *ikke var mulig å beholde anonymiteten* til deltakerne i oppgaven. Også denne informanten uttrykte seg mindre personlig, enn de informantene som uttrykte mest følelser.

Halvparten av informantene, hadde med seg egne dokumenter til intervjuet. To av disse brukte dokumentene lite eller ingenting, fordi de opplevde at de kunne svare på de fleste spørsmålene uten. Dokumentene deres ble stort sett brukt til, å sjekke årstall for når de begynte i stiftelsen. Den tredje av disse informantene, benyttet de medbrakte dokumentene under det meste av intervjuet.

## 5.6 Oppsummering av funn

### Motivasjon for frivillig arbeid for stiftelsen Folkets Gave

Undersøkelsen viser at de viktigste motivasjonsfaktorer var; positive tilbakemeldinger, følelsen av glede og verdighet, opplevelsen av å få energi, samt sosialt fellesskap. Nesten *dobbelt så mange* av informantene, oppgav at de ble motivert av *positive tilbakemeldinger*, sammenlignet med andre motiv. Én informant, oppgav motivasjon ut fra *økonomisk gevinst og status*.

Særlig viktig for opprettholdelse av engasjement, var *ansvarsfølelse* og *hensyn* ovenfor daglig leder, samt hvor mye *tid* en har til rådighet. Mangel på tid til å bidra, var høyeste faktor som kunne hindre videre engasjement.

### Likheter og ulikheter mellom informantene

De fleste deltakerne oppgav, at de var veldig *samfunnsengasjert* og har bidratt med frivillig arbeid *siden barne- og ungdomsårene*. Flertallet av informantene ble *rekruttert av stiftelsen Folkets Gave*. Ingen hadde selv tatt initiativ til å bidra frivillig. Alle informantene kjente noen fra før. Flertallet oppgav at de ikke har kontakt med hverandre, utenom når de bidrar med frivillig arbeid for stiftelsen.

Flertallet av informantene fortalte, at de bidrar fra 1 og opp til flere dager i uka. Halvparten av informantene kunne føle at de ble overtalt til å bidra. Flertallet av informantene opplyste, at de har *tenkt på å trekke seg* som frivillig for stiftelsen. De fleste oppgav likevel, at de kanskje kom til å bidra over flere år, men at det var tiden de hadde til rådighet som avgjorde dette.

Halvparten av informantene opplevde, at forventningene til hvor raskt ting skulle skje, ikke var innfridd. Flertallet av informantene ønsket ikke betaling for bidraget. Videre var det halvparten av informantene, som oppgav klart *ønske om å være anonym* som frivillig for stiftelsen. To informanter trakk særlig fram at de ikke ønsker verv eller titler.

Det var også forskjeller blant informantene, for hva som motiverer til frivillig arbeid for stiftelsen. Det som skilte seg mest ut, var motivasjonsfaktorer som *økonomisk gevinst og status* – Én informant, mente betaling for innsatsen ville bidra til å gjøre en bedre jobb – Det var også én informant, som oppgav motiv ut fra å få nytt nettverk. For øvrig var det *kun kvinner* som oppgav glede, mestringsfølelse og kunnskap som motivasjonsfaktorer. Det var

*kun menn*, som oppgav faktorene omdømme til stiftelsen, at ideer blir lyttet til, å få treffe nye mennesker, og å gjøre noe for andre.

### **Mulige årsaker til forskjeller i motiv**

I forsøk på å finne mulige årsaker til forskjeller i motiv, ble det blant annet stilt spørsmål om hva informantene mente om frivillighet generelt, om de har bidratt med frivillig arbeid for andre organisasjoner, og hvor samfunnsengasjert de er. Det var motivasjonsfaktorene «økonomisk gevinst» og «status og innflytelse», som skilte seg mest ut. Resultatene viste, at det kan være likhetstrekk mellom forskjeller i motivasjon og når informantene begynte å bidra *frivillig første gang*. Det kan i tillegg være forskjell i motivasjon, ut fra forskjeller i *samfunnsengasjement*.

I neste kapittel, drøftes resultatene jeg har funnet opp i mot teori og tidligere forskning.



## 6. Drøfting

Problemstillingen i denne studien var følgende:

*Hva gjør det særlig interessant å bidra med frivillig arbeid for stiftelsen Folkets Gave, og hva kan forklare forskjeller i motivasjon blant de frivillige?*

Med utgangspunkt i problemstillingen, vil jeg diskutere og tolke det jeg har funnet, opp mot teori og tidligere forskning.

### 6.1 Hvordan frivillige blir rekruttert

Som i Salte (2007) sin studie, var det flertallet av deltakerne i min undersøkelse som ble spurt av organisasjonen om å delta. Salte viste også til andre undersøkelser som har vist det samme. Sammenlignet med Salte sin konklusjon, anses det sannsynlig at ytre årsaker som en konkret forespørsel, i de fleste tilfeller avgjør om personer engasjerer seg frivillig.

### 6.2 Frivillig arbeid generelt

Resultatene i denne undersøkelsen viser, at flertallet av deltakerne er veldig samfunnsengasjert. Flertallet har også bidratt frivillig siden barne- og ungdomsårene. Salte (2007) fant også, at flertallet av deltakerne i studien bidro, eller har bidratt med frivillig arbeid for andre. Kvaal (2009) viste til at alle informantene i undersøkelsen, mente frivillig arbeid bygger opp samfunnet.

Ut fra dette ser det ut som, at et generelt og sterkt samfunnsengasjement, sammen med erfaringer fra frivillig arbeid siden barne- og ungdomsårene, kan være mye av grunnen til at mennesker engasjerer seg i frivillig arbeid i voksen alder.

### 6.3 Frivilliges motivasjon for å bidra

#### 6.3.1 Selvfølelse og selvtillit

##### **Positive tilbakemeldinger – Annerkjennelse fra samfunnet og organisasjonen**

Flertallet av informantene, oppgav positive tilbakemeldinger fra både Folkets Gave og samfunnet for øvrig, som viktig for motivasjonen. Dette var den motivasjonsfaktoren som ble

nevnt *flest ganger* i undersøkelsen, og således kan antas å være en viktig faktor. Når en sammenligner disse resultatene med Kvaal (2009) og Gora og Nemerowicz (1985, i Wilson, 2000; sitert av Kvaal, 2009), kan dette bety at positive tilbakemeldinger er en *viktig motivasjonsfaktor* for mennesker til å bidra frivillig. Kvaal fant at flere uttrykte motivasjon ut fra tilbakemelding. Én informant hadde mistet motivasjonen til å bidra frivillig i nærmiljøet, fordi ingen fulgte opp. Gora og Nemerowicz (1985, i Wilson, 2000; sitert av Kvaal, 2009), bekrefter at det er en risiko med ikke å gi tilbakemeldinger, siden personer som har sluttet har begrunnet dette med at de har fått liten respons.

(I Salte (2007) sin studie, er det ikke funnet motiv ut fra tilbakemelding).

### **Glede**

Salte (2007) skriver at flertallet av informantene, sa at det gir glede å bidra som frivillig. Kvaal (2009) skriver at alle informantene synes det er godt å gjøre noe for andre.

I min undersøkelse oppgav *halvparten* av deltakerne, at de fikk glede av å bidra frivillig for stiftelsen Folkets Gave. Sammenligning av funn kan bety, at gledesfølelse også kan være en *viktig motivasjonsfaktor*. Motivene tilbakemelding og glede går litt hånd i hånd, da det gjerne er naturlig å føle glede ved å få positive tilbakemeldinger.

### **Organisasjonsnivå – Omdømme og følelsen av verdighet**

Penner (2002; sitert av Kvaal, 2009) viser til *to variabler*, som årsak til hvorfor en har valgt å bidra frivillig for en bestemt organisasjon, og hvorfor en opprettholder engasjementet. Første variabel gjelder *anerkjennelse*, og andre variabel gjelder *organisasjonens omdømme*.

Både verdighet via anerkjennelse fra, og omdømme til organisasjonen, ble oppgitt som viktig for henholdsvis tre og to av informantene i min studie. Om omdømme er årsak eller medvirkende *årsak, til at deltakerne ble med* som frivillig for stiftelsen, er vanskelig å si. Imidlertid opplyste flere av informantene, at de ikke kjente til, eller kjente lite til stiftelsen fra før, og det kan antas at omdømme ikke hadde stor betydning – eller *mindre betydning* for de fleste. Informantene kan ha opplevd en følelse av *verdighet via anerkjennelse*, da de valgte å bidra for stiftelsen. De kan ha fått inntrykk av at de skulle bli med og skape noe, få bruke seg selv, og kan ha følt at de ble *møtt med respekt da de ble kontaktet første gang*.

Når det gjelder *opprettholdelse* av engasjementet, kan nok annerkjennelse fra organisasjonen og opplevelsen av verdighet, ha mye å si for motivasjonen til å fortsette. Følelsen av å bli behandlet med respekt, å få bruke seg selv og å få være med på å skape noe, ble *gjentatt flere ganger* under intervjuene. Informantene virket ekstra engasjert, både i kroppsspråket og toneleie når de snakket om dette.

Viktigste motivasjonsfaktor blant de frivillige, kan se ut som er positive tilbakemeldinger fra både organisasjon og samfunnet for øvrig. Således vil nok også *verdighet via annerkjennelse* fra organisasjonen ha *stor betydning*. Dette fordi opplevelsen av annerkjennelse kommer av å få tilbakemeldinger, som igjen gir følelsen av å ha verdi som menneske.

To av informantene, oppgav at positivt *omdømme* til organisasjonen motiverer. Dette er imidlertid nevnt færre ganger under intervjuene, enn flere andre motivasjonsfaktorer. En av informantene virket ikke å vektlegge omdømme spesielt. Den andre informanten nevnte en bekymring for at stiftelsen skulle bli revet ned, selv om deltakeren mente stiftelsen hadde et generelt godt omdømme. Det kan se ut som at omdømme til organisasjonen er *viktig for noen*, men at det er andre motivasjonsfaktorer som kan være viktigere og avgjørende for de fleste frivillige.

I følge Kvaal (2009), var det flere av informantene som snakket om omdømmet til organisasjonen. Noen sa det var et positivt omdømme, flere kommenterte at det har vært negative omtaler. De som nevnte negativt omdømme, virket imidlertid ikke å legge så mye vekt på dette. Flere av informantene, at de opplevde organisasjonen som inkluderende, at det var lett å få kontakt med lederne, men at organisasjonen kunne bli litt flinkere til å tilpasse.

Sammenlignet med resultatene til Kvaal (2009), kan det se ut som at mine antagelser kan være ganske riktig. Det er imidlertid litt vanskelig å konkludere, siden jeg har mindre informasjon å gå ut fra i Kvaal sin studie, kontra egen undersøkelse.

(Det er ikke funnet motivasjonsfaktorer som verdighet, annerkjennelse eller omdømme i Salte (2007) sin studie).

### **Energi og sosialt fellesskap**

Salte (2007) skriver at noen informanter, nevnte personlig utbytte som *sosialt fellesskap*. Det var ingen av Kvaal (2009) sine informanter, som oppgav sosial kontakt som motivasjon. I min undersøkelse, kom det fram at *halvparten* av informantene var opptatt av sosialt fellesskap.

Sammenlignet med funnene til Salte (2007) og Kvaal (2009), kan det bety at sosial fellesskap er *mindre viktig* for frivillige enn andre motivasjonsfaktorer, men at det er en av flere motiver som er viktig for noen.

Motivasjonsfaktoren *energi*, ble ikke funnet oppgitt som motiv i verken Kvaal (2009) eller Salte (2007) sin undersøkelse. Det var imidlertid *halvparten* av deltakerne i min studie, som oppgav dette som motiv. Denne motivasjonsfaktoren ble også nevnt *gjentatte ganger*, og det virket som informantene var særlig engasjert i å fortelle om energien de får. Det var spesielt én informant som gav uttrykk for, at andre mennesker skulle fått oppleve hvor mye energi det gir å bidra i frivillig arbeid, at det gir så mye positivt tilbake. Sammenlignet med motiv som tilbakemelding og glede, virket det som at energi som motivasjon var *vel så viktig* for disse informantene, som det å få positive tilbakemeldinger. Det var kun én av de tre informantene, som også oppgav glede som motivasjon. Jeg antar imidlertid, at de to andre informantene også opplevde glede, i form av energi. Motivasjonsfaktoren glede vil nok, også når det gjelder energi, gå noe hånd i hånd – slik som glede skapt av positive tilbakemeldinger.

### **Prestasjon og mestringsfølelse – Trygghet**

To av informantene i denne studien, uttrykte at mestringsfølelse var motiverende for det frivillige arbeidet – trygghet i forhold til oppgavene de gjør. Det var flere av de *ynge* informantene som uttrykte dette. Salte (2007) skriver at *noen* av informantene ble motivert av mestringsfølelse, *særlig de unge* frivillige. Ut fra dette, kan det virke som at mestringsfølelse er *viktigst blant yngre* frivillige. Trygghet gjennom mestringsfølelse, ble imidlertid nevnt få ganger under intervjuene, og det kan antas at det er andre motivasjonsfaktorer som veier tyngre for å bidra frivillig – også for yngre bidragsytere.

### **Å få bidra med tanker og ideer**

I denne studien, oppgav *to* informanter motivasjon ut fra at *ideer* ble lyttet til og iverksatt. Verken Salte (2007) eller Kvaal (2009), refererer til at noen av deres informanter har nevnt dette som motivasjon. Imidlertid fant de, at flere informanter er opptatt av å bidra på en eller annen måte – å få gi av seg selv, bruke seg selv. I dette kan et ønske om iverksetting av egne ideer ligge. Det blir imidlertid kun generelle antagelser, og gjør det vanskelig å konkludere noe bestemt.

### **Å møte nye mennesker**

Verken Kvaal (2009) eller Salte (2007) har nevnt, at deltakerne i deres undersøkelser var opptatt av å få møte nye mennesker. Salte skriver, at noen informanter nevnte motivasjon ut fra et sosialt fellesskap, og dette kan innbefatte det å møte nye mennesker. Men det kan også bare bety, at det motiverer å være sammen med andre mennesker, mennesker de kanskje kjenner fra før, og uten at det er spesielt spennende akkurat det å treffe nye folk.

Det var *to* deltakere i min undersøkelse, som uttrykte det spesielt kjekt å få møte nye mennesker. Dette ble nevnt flere ganger under intervjuene, og informantene virket ganske engasjert når de snakket om det. Likevel var det andre motivasjonsfaktorer, som ble nevnt flere ganger og som virket å bety mer. Å møte nye mennesker i nye sosiale settinger, kan være et viktig motiv for noen. Det virker imidlertid som at dette er av *mindre betydning* enn andre faktorer. Sammenlignet med det Salte (2007) har funnet, er det vanskelig å konkludere da det blir for mye spekulasjoner. (Kvaal (2009) nevner ikke sosial kontakt eller sosialt fellesskap som oppgitt motiv i sin studie).

### **6.3.2 Verdier (altruistisk)**

#### **Ansvar og hensyn til andre – Opprettholdelse av engasjement**

To av informantene i denne undersøkelsen, oppgav følelsen av å ha et visst *ansvar* for å bidra frivillig. Dette gjaldt særlig i forhold til daglig leder. Informantene mente han er så inspirerende at de velger å bidra – selv om de ikke har tid. Det var også to informanter som kunne føle seg *overtalt*, og bidro av hensyn til stiftelsen eller daglig leder. De opplevde til tider at det var vanskelig å si nei.

Kvaal (2009) skriver at alle informantene, unntatt en, oppgav *ansvar for sine medmennesker* og det å bry seg, som motivasjon. Ansvar var et viktig tema som gikk igjen i intervjuene. Flere informanter snakket om, at en må ha ansvar for de oppgavene en gjør som frivillig, men at det kan være vanskelig å sette grenser for hvor mye en skal gå inn i oppgaven – at en kan *bruke seg litt opp*.

Sammenligning med Kvaal sine funn viser, at det kan være forskjell i hvor mye medmenneskelig ansvar vektlegges som motivasjon for å bidra frivillig. I følge Lorentzen (2004; sitert av Salte, 2007), er *frivilligheten i større grad en tidligere preget av egeninteresse og egne behov*, gjennom behov for selvrealisering og kommersialisering. Dette kan se ut som

å stemme med min undersøkelse. Det er færre informanter i min undersøkelse, som oppgir motivasjon ut fra verdier som medmenneskelig ansvar og av hensyn til andre, og et klart flertall som oppgir motivasjon ut fra motivindeksen «Selvfølelse/selvtillit».

### KRITISK SUKSESSFAKTOR

Likevel, – siden flere av deltakerne oppgir at de *bidrar mer enn de ville ha gjort, på grunn av hensyn til, eller følelsen av ansvar ovenfor daglig leder* – så kan dette være ganske sårbare faktorer. Motivasjonen ser ut til å være svært *personavhengig*, siden informantene nevner ord som "entusiasme", "fullt av engasjement", "alt han klarer å gi av seg selv". Motivene er hovedsakelig tilknyttet daglig leder som person. Antageligvis er det vanskelig for et menneske, å holde entusiasmen oppe hundre prosent hele tiden. Vil perioder med mindre engasjement fra daglig leder, kunne medføre at motivasjonen til flere av de frivillige blir redusert? Og vil dette da bety mer enn andre motivasjonsfaktorer, som for eksempel positive tilbakemeldinger? Hva viss en ny daglig leder tiltrer stillingen, med en annen type personlighet og med et engasjement som ikke kommer fram på samme entusiastiske måte?

Motivasjon ut fra medmenneskelig ansvar og hensyn til andre, kan altså være kritiske suksessfaktorer.

### **Troverdighet/fornuftig – Å arbeide for saken**

Salte (2007) viser til at alle deltakerne i undersøkelsen, nevnte at de ble motivert av å arbeide for saken, hvorav de yngre vektla dette mest. Salte viser også til en dansk undersøkelse, som konkluderer med at frivillige legger større vekt på å hjelpe andre, framfor å arbeide for saken (Habermann, 1999, 1. delrapport, s. 27). Salte skriver videre, at noen av informantene syntes oppgaven som frivillig var *viktig*.

Noen av informantene i min undersøkelse, kommenterte at det var *tilfeldig* at de valgte å bli med som frivillig for Folkets Gave. De mente at det er mange andre gode saker, men at de ble med fordi det var denne organisasjonen som spurte først, på akkurat det tidspunktet. Det virket som flere av informantene, fortalte om stiftelsen ut fra det de selv var blitt fortalt, framfor eget engasjement for saken. Saken til stiftelsen ble stort sett nevnt, etter spørsmål om å gi en beskrivelse av hvem stiftelsen Folkets Gave er. Flere av informantene fokuserte mer på, at det var engasjementet og lidenskapen til enkeltpersoner i stiftelsen som inspirerte. *Noen yngre* informanter, nevnte at de bidro *for saken* sin skyld, men at det var andre faktorer som motiverte mer.

To av deltakerne var opptatt av, at det er en *fornuftig og skikkelig sak* de bidrar til. Dette ble sagt i en bisetning, uten flere gjentakelser under intervjuene.

Resultatene samkjører delvis med Salte (2007) sine resultater. Både Salte og jeg har funnet, at *noen* frivillige var opptatt av at saken er viktig og fornuftig. Vi fant også at det er de *ynge*, som virket å være mest opptatt av å bidra for selve saken.

Forskjellen i Salte og min undersøkelse, gjelder hvor mange som er opptatt av å gjøre noe for saken. Årsaken til at det er færre som har oppgitt dette i min undersøkelse, enn hva Salte har funnet, kan være – slik Salte selv antyder; at de frivillige som deltok i Saltes undersøkelse, kanskje følte de hadde tilknytting til saken fra før. Organisasjonen var en pinsemenighet, og det er derfor naturlig å anta, at flere frivillige hadde samme livssyn og var opptatt av Kristendom. Det var altså en kristen organisasjon, som jobbet ut fra kristne verdier. Stiftelsen Folkets Gave er en livssynsnøytral organisasjon. Derfor tiltrekker stiftelsen ikke nødvendigvis én bestemt gruppe frivillige, ut fra ett bestemt livssyn. Stiftelsen jobber innenfor revmatisme- og rehabiliteringsområdet, men det var bare to til tre deltakere, som oppgav at de hadde direkte befatning med dette da de ble rekruttert. Halvparten av informantene, har altså ikke hatt direkte tilknytting til saken, på det tidspunktet de ble rekruttert.

Oppsummert kan det se ut som, at *arbeidet for den bestemte saken* – og hvor fornuftig den er, *ikke har hatt stor betydning* for å bidra for Folkets Gave. Sammenlignet med den danske undersøkelsen (Habermann, 1999, 1. delrapport, s. 27; sitert av Salte, 2007), kan dette bety at resultatet jeg har funnet, er representativt for mennesker som bidrar med frivillig arbeid – om frivilligheten generelt har noenlunde like forhold i Norge og Danmark. Det er imidlertid vanskelig å konkludere bestemt, da jeg kun har sammenlignet med én kvalitativ undersøkelse om motivasjon for frivillighet i Norge. (Det er ikke funnet, at Kvaal (2009) har vist til motiv ut fra å arbeide for saken eller at saken er fornuftig).

### **Å gjøre noe for andre – Til nytte for andre**

Salte (2007) skriver, at noen informanter oppgav et ønske om å bidra, men at det ikke virket som dette var en viktig motivasjonsfaktor. Kvaal (2009) skriver at informantene generelt sett, var motivert av å gjøre noe for andre – å hjelpe andre.

I min undersøkelse var det *to* informanter, som var spesielt opptatt av å få *gjøre noe for andre*. I motsetning til Salte sin konklusjon, virket informantene i min studie å være ganske opptatt

av dette gjennom hele intervjuet. At det var en viktig sak for dem på generell basis. Det var likevel mindretallet av informantene, som snakket om å gjøre noe for andre – noe som antyder at motivet var mindre viktig for de fleste. Imidlertid kan det ha vært, for de som var spesielt opptatt av å hjelpe andre mennesker, en av de viktigste faktorene, og kanskje også avgjørende for at de bidrar.

Summert sett, er det vanskelig å konkludere den ene eller den andre veien. I min undersøkelse oppgav *noen*, å være spesielt opptatt av å hjelpe andre og at dette var *viktig* for dem. Salte (2007) fant at *noen* var opptatt av dette, men at det *ikke var spesielt viktig*. Kvaal (2009) fant at *alle* var opptatt av å gjøre noe for andre, *generelt sett*. Sammenlignet med Lorentzen (2004; sitert av Salte, 2007) sine antagelser, om at frivilligheten i større grad en tidligere er preget av egeninteresse og egne behov, kan det tyde på at motivasjon ut fra verdier og å gjøre noe for andre mennesker, er mindre viktig enn motivasjon ut fra selvrealisering.

### 6.3.3 Status og innflytelse

I denne undersøkelsen, kom det fram få som var opptatt av status som motivasjon. Det ble av noen få informanter nevnt, at det var et interessant nettverk og spennende personer rundt stiftelsen Folkets Gave. Dette ble imidlertid ikke vektlagt, unntatt fra én av informantene. Informanten uttrykte at det er stas å få være en del av et unikt kontaktnett, og at en kan være stolt av å ha fått være med på nytenking sammen med andre ressurssterke personer – Et forbilde for sine barnebarn.

Det var ingen informanter i Salte (2007) sin undersøkelse, som oppgav status og innflytelse som motivasjon. Salte viser til en norsk undersøkelse, der kun 5 % menn og 6 % kvinner oppgav at "Økt anseelse blant folk" var stor motivasjonsfaktor (Lorentzen og Rogstad, 1994, s. 34). Heller ikke Kvaal (2009) fant at informantene var opptatt av status som motivasjon. Imidlertid har en dansk undersøkelse vist til, at personer som har arbeidet *frivillig over lang tid og brukt flest timer på arbeidet*, kan anse status som et viktig motiv (Habermann, 1999, 1. delrapport, s. 25; sitert i Salte, 2007).

Sammenligning av mine resultater opp i mot Salte (2007) og Kvaal (2009) sine, viser at det sannsynligvis er sjeldent, at status og innflytelse er hovedårsak til at personer bidrar med frivillig arbeid. Sammenlignet med den danske undersøkelsen, er det heller ikke klare likhetstrekk mellom å ha bidratt over lang tid og å ha brukt flest timer på arbeidet, kontra



status som motivasjonsfaktor. Det kan være som Salte skriver, at dansker kan ha andre motivårsaker til å bidra med frivillig arbeid enn nordmenn generelt. Danmark og Norge, kan også ha forskjeller i hvor mye offentlig fokus det er på frivillig arbeid i det enkelte land, noe som igjen kan forklare forskjeller i motivasjon mellom disse to landene.

Prosentvis sammenlignet med den norske undersøkelsen til Lorentzen og Rogstad (1994, s. 34), var det 16,7 % av deltakerne i min undersøkelse, som oppgav status som motiv. Det var imidlertid et begrenset utvalg deltakere, og jeg kan ikke konkludere med at hver sjettede frivillige er opptatt av status. Den norske undersøkelsen, viser også en del lavere prosentandel i resultatet. På den annen side viser Lorentzen (2004; sitert av Salte, 2007) til, at frivilligheten i større grad en tidligere, bærer preg av ønske om selvrealisering og kommersialisering. Det skiller 10 år mellom den norske undersøkelsen til Lorentzen og Rogstad (1994), og antagelsen til Lorentzen av 2004. Dette kan bety, at resultatet fra min studie er et tegn på, at ønske om å dekke egne behov har økt.

#### 6.3.4 Læring

I følge Salte (2007), tydet resultatene i undersøkelsen på, at det var flere frivillige som engasjerte seg ut fra å få bruke egen kunnskap. Selve begrepet læring som motivasjon, ble nevnt få ganger. Salte mener dette skrev seg fra, at det var en religiøs organisasjon de frivillige bidro for. Kvaal (2009) skriver at *flere* informanter oppgav motivasjon, ut fra muligheten for å lære og å få bruke evner en sjeldent bruker.

I min undersøkelse, oppgav to av seks informanter (33 % av deltakerne) å bli motivert av å få lære gjennom det frivillige arbeidet for Folkets Gave. I en annen norsk undersøkelse, oppgav 45 % læring som motiv (Wollebæk et al., 2000, s. 133; Salte, 2007). Det var færre frivillige i religiøse organisasjoner som oppgav dette.

Folkets Gave er en livssynsnøytral organisasjon. Resultatene til Salte (2007) viste, at motivasjon ut fra læring ble nevnt få ganger, og at dette kan forklares i at det var en religiøs organisasjon deltakerne bidro for (Wollebæk et al., 2000, s. 133; sitert av Salte, 2007). På bakgrunn av dette har jeg funnet det riktig, å sammenligne mine resultater mer ut fra Kvaal (2009) og Wollebæk et al. (2000) sine resultater.

Kvaal skriver som nevnt, at flere informanter nevnte motivasjon ut fra læring. Dette har jeg tolket slik, at det var halvparten eller like under/over halvparten av informantene, som ble motivert av læring.

Wollebæk et al., fant at 45 % oppgav motivasjon ut fra læring. Jeg fant at 33 % av informantene oppgav læring som motivasjon. Prosentvis, er resultatet i min undersøkelse, litt lavere enn resultatet i Wollebæk et al. sin undersøkelse. Men viss tre av seks deltakere i min studie, hadde oppgitt motiv ut fra læring, ville dette gitt en økning til 50 %. Med tanke på et relativt lite utvalg deltakere, kan derfor 33 %, være sammenlignbart og ganske likt det prosentvise resultatet til Wollebæk et al. Mitt resultat kan derfor være representativ for frivillige generelt.

Sammenligning av egen studie opp mot Kvaal (2009) og Wollebæk et al. (2000, s. 133; sitert av Salte, 2007) sine studier, antyder at resultatet *kan være representativt, eller litt lavere enn gjennomsnittet*.

### 6.3.5 Arbeidsmarked/karriereutbytte

Frivilligheten er i større grad en tidligere preget av egeninteresse og egne behov, gjennom behov for selvrealisering og kommersialisering (Lorentzen, 2004; sitert av Salte, 2007). Forfatteren mener det vil være en økende tendens til ønske om økonomisk belønning.

I denne undersøkelsen var det kun *én* informant, som snakket om mulige framtidige jobbmuligheter som følge av å bidra for stiftelsen Folkets Gave.

Kvaal (2009) nevner at *én* informant, oppgav ønske om å bruke det en lærer som frivillig ved *senere studier*, og at det var *verdifulle å bygge videre på erfaringene en får*. Kvaal mener imidlertid, at dette ikke var motivasjon for å bidra. Kvaal skriver at det var ingen informanter, som nevnte karriereutbytte som motivasjon, men at noen få hadde hørt om at andre ble motivert av dette. Det var *ingen* informanter i Salte (2007) sin undersøkelse, som snakket om dette, og Salte antok at denne faktoren ikke hadde stor betydning.

Flere undersøkelser viser, at arbeidsmarked som motiv er *viktigst for unge, de som har kort utdanning og de som er arbeidsledige* (Wollebæk et al., 2000, s. 135; Andersen, 1996, s. 58-59; Lorentzen og Rogstad, 1994, s. 49, 50; sitert av Salte, 2007). I min undersøkelse kom det ikke fram noen direkte sammenheng mellom alder, utdanning og yrkesaktivitet, og den ene informanten som oppgav jobbmuligheter som motivasjon. Det var for begrenset utvalg i antall

personer og aldersspenn, til å se en klar sammenheng. Viss deltakerne hadde vært i et større aldersspenn, for eksempel fordelt mellom 20 og 80 år, ville det kanskje kommet frem lignende resultat som Wollebæk et al. fikk. Sammenligning av undersøkelser, kan imidlertid antyde at karrierefremmende muligheter, ikke har stor betydning, for motivasjon for mange av de som bidrar frivillig. Jeg har for lite informasjon til å konkludere ytterligere.

### **Belønning – Økonomisk gevinst**

Informanten som snakket om framtidige jobbmuligheter, oppgav økonomisk gevinst som hovedårsak til å bidra frivillig for stiftelsen Folkets Gave. Informanten mente, at betaling for frivillig arbeid ville inspirere mer, og bidra til at jobben ble gjort skikkeligere.

Det var også én av informantene i undersøkelsen til Grunnaleite et al. (2012), som oppgav økonomisk vinning som hovedårsak til at de bidro med sponing av Folkets Gave.

I Kvaal (2009) sin undersøkelse, mente alle det var feil å få betalt for frivillig bidrag. (Det er ikke funnet at Salte (2007) har nevnt noe om denne motivasjonsfaktoren i sin studie).

Sammenligning av undersøkelsene, viser at mindretallet av frivillige, uttrykker at de er opptatt av karriereutbytte i form av økonomisk gevinst. Både informanten i Grunnaleite et al. sin undersøkelse, og informanten i min undersøkelse, hadde i tillegg andre motivasjonsfaktorer for å bidra. Dette kan bety at personlig økonomisk gevinst, ikke er en sentral motivasjonsfaktor for flertallet av frivillige bidragsyttere.

Frivillig arbeid, er hovedsakelig bygd på å gjøre noe uten å tjene penger på bidragene. Derfor er det mer sannsynlig, at de fleste frivillige bidrar av andre årsaker. Grube og Piliavin (2000; sitert av Kvaal, 2009), viser til at motivasjonsfaktorer som å få belønning via penger, ofte er irrelevant for frivilliges sitt engasjement. Imidlertid mener Lorentzen (2004; sitert av Salte, 2007), at det kan være en økende tendens til ønske om økonomisk belønning, for frivillig bidrag. Det er for lite informasjon, både i egen studie og sammenlignet med andre, til å konkludere med at mitt resultat bekrefter tendensen til økt ønske om å tjene penger på frivillig bidrag.

### 6.3.6 Sosiale forventninger – Sosial aksept

Salte (2007) skriver at flere informanter fortalte, at de blir inspirert av omgangskrets og omgivelser ut fra forventninger andre har. Kvaal (2009) skriver, at ingen informanter oppgav sosiale forventninger som motivasjon.

I min undersøkelse, oppgav *mindretallet* av deltakerne, at de kunne føle seg overtalt av organisasjonen når de egentlig ikke hadde tid, og at de hadde vanskelig for å si nei. Dette kan ha blitt opplevd som et forventningspress. Det virket ikke som den eventuelle følelsen av forventningspress, var største årsak til å bidra, men at det var andre motivasjonsfaktorer som var viktigere og avgjørende. Overtaling kan imidlertid være den faktor, eller en del av flere faktorer, som bidrar til at frivillige fortsette å bidra. Siden de samme frivillige oppgir å ha liten tid, er det en mulighet for at de etter hvert hadde bidratt mindre og mindre, eller sluttet helt – viss de ikke lenger ble overtalt.

Salte (2007) skriver, at flere av informantene ble inspirert av forventninger fra andre. Det er likevel vanskelig å trekke en klar konklusjon ut fra egne resultater, og sammenlignet med Salte (2007) og Kvaal (2009) sine resultater. Dette fordi det var *få* av deltakerne i min undersøkelse som oppgav at de kunne føle seg *overtalt*, mens *flere* oppgav motivasjon ut fra *forventninger* i Salte sin undersøkelse, hvorav *ingen* av deltakerne i Kvaal sin undersøkelse oppgav dette.

Sosiale forventninger til frivillige, kan ha liten betydning for noen. For andre kan dette være inspirerende, mens for noen kan det i følge motivindeksen; oppleves som et forventningspress til ufrivillig frivillighet. Oppleves det som press, kan det ha to utfall: Den frivillige trekker seg helt eller delvis fordi den opplever det for belastende, eller den frivillige fortsetter å bidra, tross belastning og at den egentlig ikke har tid. Det kan altså være en risiko for at frivillige velger å trekke seg fra engasjementet, viss de opplever å bli overtalt. På samme tid, kan det være flere frivillige som lar seg inspirere, av at det uttrykkes forventninger til engasjementet deres. Her kan det altså være vanskelig for organisasjonen å vurdere, hvor mye en skal overtale og forvente av frivillige bidragsytere.

### 6.3.7 Spennende

To informanter nevnte særlig, at det er spennende å se hva som vil skje framover med stiftelsen Folkets Gave, og at sponsorer har lyst til å støtte opp. Den ene deltakeren nevnte dette flere ganger under intervjuet, og det virket å være ganske viktig for informantene. Ingen av disse informantene gav inntrykk av, å være opptatt av omdømme til stiftelsen, eller status. De fleste deltakerne, benyttet ordet spennende i flere av sine setninger, men opp i mot bestemte motivindekser som «Karriereutvikling» og unikt kontaktnett, «Selvfølelse/selvtillit» og nye mennesker. Det virket som at de to nevnte informantene, fokuserte på ordet «spennende» som et bestemt overordnet motiv, og det er derfor valgt å tilføye dette motivet, som en egen kategori etter de seks motivindeksene.

Noen av deltakerne i Salte (2007) sin undersøkelse, oppgav at det var spennende med det frivillige arbeidet, uten at dette ble ilagt stor vekt. (Det er ikke funnet at Kvaal (2009) har skrevet noe om dette i sin studie).

Sammenlignet med studiene til Salte (2007) og Kvaal (2009), kan det antas at motiv ut i fra at det er spennende å bidra i forhold til en bestemt organisasjon, er mindre viktig for de fleste frivillige bidragsytere. Det er imidlertid for lite grunnlag til å konkludere ytterligere.

### 6.3.8 Tid

I denne undersøkelsen, er det også valgt å tillegge motivet «tid» som egen kategori – etter de seks motivindeksene. Dette fordi Kvaal (2009) opplyser, at det var *flere* av informantene som oppgav tid som motivasjonsfaktor. Det var særlig de to som var pensjonister, som uttrykte ønske om å fylle tiden med noe. Det kom også fram at alle informantene, uavhengig av alder, bidro frivillig i snitt *1 time per uke*. Kvaal skriver at informantene gav inntrykk av, at denne tiden var en *stor og relevant del av deres liv*. (Jeg fant ikke at Salte (2007) har vist til tid som motivasjonsfaktor).

Motsatte resultater er funnet i min undersøkelse. Flertallet av deltakerne gav uttrykk for, å ha *for liten tid* til å bidra for stiftelsen, og at tidspress var årsaken til at de *bidro mindre enn de kunne tenkt seg*. Her var ingen forskjell som utmerket seg, i forhold til verken alder eller kjønn. Flere av informantene opplyste, at de har tenkt på å trekke seg fordi de egentlig ikke

har tid. Noen oppgav at det var så mye annet de måtte, eller ønsket å bruke tiden på, og at bidraget for stiftelsen bare var en liten del av dette.

Det er derfor spesielt interessant, å sammenligne mine resultater med resultatet Kvaal (2009) har vist til. Alle deltakerne i Kvaal sin undersøkelse, brukte ca. 1 time per uke for organisasjonen, og anså denne tiden som en stor del av livet sitt. Flertallet av deltakerne i min undersøkelse, oppgav imidlertid, at de bruker fra *1 dag til flere dager per uke for stiftelsen* – samtidig som flere gav inntrykk av, at bidraget *ikke* var *en stor del av livet deres*. De fleste av deltakerne i denne undersøkelsen, oppgav at de *ikke har kontakt med andre frivillige i stiftelsen på fritiden*. Dette oppgav imidlertid også Kvaal sine informanter.

Årsaken til forskjellig resultat fra Kvaal (2009) sin undersøkelse, kan gå i at deltakerne i min undersøkelse, oppgav å bruke opp til det dobbelte av sin tid på frivillig arbeid – altså at de *bruker mer av den tiden de har tilgjengelig*, enn hva Kvaal sine deltakere oppgav at de gjorde. – Derfor opplever også flertallet i min undersøkelse, at de har *mindre tid til overs*.

#### KRITISK SUKSESSFAKTOR

Siden flertallet av deltakerne i min undersøkelse, opplever at de har for liten tid til å bidra for stiftelsen Folkets Gave, at flere tenker på å trekke seg, og noen samtidig kan føle seg overtalt, kan tid som motivasjonsfaktor være en *kritisk suksessfaktor*. Viss deltakerne reduserte noe av den tiden de bruker på det frivillige bidraget, ville de kanskje blitt *motivert av å bruke mindre av sin tid*, framfor å føle at de bruker for mye tid.

### 6.4 *Motivasjon for fortsatt engasjement*

Deltakerne i denne undersøkelsen, ble spurt om de noen gang har tenkt på å trekke seg som frivillig for stiftelsen Folkets Gave, hvorpå flertallet svarte bekreftende. Svarene ble fulgt opp, med å spørre hva som var årsaken til at de fortsetter. Tre av fire informanter, oppgav *ansvarsfølelse og/eller hensyn til andre* som viktigste motivasjon.

Deltakerne ble også spurt hvor lenge de tror at de kommer til å bidra. De fleste informantene oppgav *fra ett til flere år frem i tid*. Flere av informantene, kommenterte at det var *tiden de hadde til overs*, som ville avgjøre hvor lenge de kom til å bidra. Noen oppgav *hensyn til familie og egen helse* som årsak. En av informantene ønsket å bidra framover, først og fremst

fordi den mente stiftelsen kunne få til mer etter hvert, og at det var spennende å følge utviklingen.

Kvaal (2009) mener *alle* deltakerne i studien, ble motivert til videre engasjement, på grunn av *økt selvfølelse* og at det føles godt å gjøre noe for andre, at bidraget betyr noe. (Det er ikke funnet konkrete resultater i Salte (2007) sin studie, når det gjelder motivasjon for videre engasjement). Det var ingen av deltakerne i min studie, som konkret oppgav selvfølelse/selvtilit som motivasjon for videre engasjement.

Cnaan et al. (1996; sitert av Kvaal, 2009), mener at mennesker generelt ønsker å bidra for andre uselvisk, altså uten at det ganger seg selv. Dette kan bety, at når halvparten av deltakerne i min undersøkelse, oppgav motivasjon ut fra verdier som ansvarsfølelse og medmenneskelighet, *kan* dette være viktig for frivillige generelt når det gjelder opprettholdelse av engasjement.

Lorentzen (2004; sitert av Salte, 2007), mener frivilligheten i større grad en tidligere, er preget av egeninteresse og egne behov. Det var flere av deltakerne i min undersøkelse, som oppgav tiden de har til rådighet som motivasjon for hvor lenge de kom til å bidra for stiftelsen. Det virket som at tid til å bidra og ansvarsfølelse/hensyn til andre, var like viktige motivasjonsfaktorer for videre engasjement.

Antagelsen til Lorentzen (2004) er lagt fram, 8 år etter Cnaan et al. skrev at mennesker generelt ønsker å bidra uselvisk. Resultatene i min undersøkelse, kan bety at både Lorentzen og Cnaan et al. har rett. For frivillige og opprettholdelse av engasjement, kan verdier som *ansvarsfølelse og medmenneskelighet*, se ut som å være *vel så viktig* motivasjonsfaktor *som tid*.

## **6.5 Forskjeller i motivasjon ut fra kjønn og alder**

I denne undersøkelsen, er det funnet sammenhenger mellom både alder og kjønn i forhold til hva som motiverer. Det er imidlertid tydeligere forskjeller når det gjelder kjønn.

### **6.5.1 Kjønn**

Kvaal (2009) fant ikke stor forskjell blant kjønn som bidrar frivillig. Salte (2007) mente å ha funnet små forskjeller i sin undersøkelse, men at det var vanskelig å konkludere.

Når det gjelder kjønn og motivasjon, var det **kun kvinner** som oppgav å bli motivert av *læring* i min undersøkelse. Hverken Kvaal (2009) eller Salte (2007), fant denne motivasjonsfaktoren som forskjellig ut fra kjønn. Videre var det kun kvinner, som nevnte at de syntes det var *vanskelig å si nei*, og at de kunne oppleve å bli overtalt. Salte (2007), fant at det var deltakere som ble motivert av sosiale forventninger, og det var flere kvinner enn menn som oppgav dette. Salte sine resultat sammenlignet med mine, kan antyde at kvinnene som kunne føle seg overtalt, opplevde et visst forventningspress fra stiftelsen. Det er imidlertid vanskelig å trekke en sikker konklusjon, da det er for få eller uklare opplysninger til å bekrefte dette.

Det var **kun kvinnene** i min undersøkelse, som oppgav motivasjon ut fra *glede* over å få bidra. Salte (2007) viser til at seks av åtte av informantene, sa at å bidra som frivillig gir glede. Salte sier imidlertid ikke noe om det var forskjell i kjønn. Kvaal (2009) skriver, at alle informantene oppgav at det føles godt å gjøre noe for andre, men har ikke vist til forskjeller i kjønn. Det var kun kvinner som var opptatt av å føle *mestringsfølelse* i min undersøkelse – å få bruke det en er god på, trygghet med oppgavene.

Det var **flere kvinner** enn menn, som oppgav motivasjon ut fra å ha et *sosialt fellesskap*. Dette skiller seg ut fra Salte (2007) sin undersøkelse, der hun fant at flere menn enn kvinner var opptatt av fellesskap. Imidlertid viste Salte til *andre undersøkelser*, som konkluderer med at flere kvinner enn menn vektlegger sosialt *felleskap* (Lorentzen og Rogstad, 1994, s. 34). Det er vanskelig å slå fast noe med sikkerhet, siden to undersøkelser viser forskjellige svar. Men det kan antydes at funnet jeg har gjort kan være representativt, siden to av totalt tre undersøkelser viser flertall av kvinner.

**Kun menn** oppgav at *omdømme* til organisasjonen motiverte. Det var også kun menn som oppgav, at de ble motivert av at *ideer* ble lyttet til og gjennomført. Hverken Kvaal (2009) eller Salte (2007), fant noen av disse motivasjonsfaktorene som særlig forskjellig ut fra kjønn. Mine funn kan indikere, at menn er mer opptatt av omdømme og gjennomføring av egne ideer. Det er likevel vanskelig å konkludere, siden jeg ikke har noe å sammenligne med.

Videre var det **kun menn** som nevnte, at det gir noe å bli *kjent med nye folk*, og som var opptatt av å få gjøre noe for andre – være *til nytte for andre*. Salte (2007) kom fram til, at flere menn enn kvinner var opptatt av, å gjøre noe for andre mennesker. Dette kan antyde, at å få være til nytte for andre, er representativt for menn i frivillighet.



Det var **flere menn** enn kvinner, som var opptatt av anerkjennelse gjennom *tilbakemeldinger* fra stiftelsen og samfunnet for øvrig. Flere menn var opptatt av *verdighet* i organisasjonen, å få bruke seg selv, og at stiftelsen uttrykker empati. Det var i tillegg flere menn, som oppgav å få *energi* av å bidra. Både når det gjaldt motiv som tilbakemeldinger, verdighet og energi, var marginen liten og det er derfor vanskelig å trekke noen konklusjon ut fra dette.

Det var **like mange menn som kvinner**, som nevnte at det oppleves som en *fornuftig* sak å bidra frivillig for, at en føler *ansvar* for å bidra, at en bidrar av *hensyn til andre*, og at det er *spennende å bidra*. Salte (2007) fant at flere kvinner enn menn, var opptatt av at det frivillige arbeidet var viktig.

Oppsummert, kan dette ses konkret i forhold til de seks motivindeksene, samt motivet «spennende». Undersøkelsen viser tydeligst forskjell på kvinner og menn, når det gjelder motiv under indeksene «Selvfølelse/selvtillit», «Læring» og «Sosiale forventninger». Det er **flest menn** som oppgir motiv kategorisert under motivindeksen «*Selvfølelse/selvtillit*» – Hele 6 av 9 forskjellige motiv tilhører denne indeksen. I motsetning er det **kun kvinner** som oppgir motiv under indeksene «Læring» og «Sosiale forventninger». Det er flest kvinner som fordeler sine motiv under flere enn fire forskjellige motivindekser, mens mennene fordeler motivene under inntil to motivindekser i tillegg til «spennende». **Mennene** oppgav *dobbelt så mange altruistiske motiver* under indeksen «Verdier», i forhold til kvinnene.

Resultatene i denne studien, kan tyde på at **menn** som bidrar med frivillig arbeid, er mest opptatt av å bidra ut fra å få *økt selvfølelse og selvtillit*, i tillegg til at de er mer opptatt av *uegennyttig motiver* enn kvinner. Muligheten for å tilegne seg mer *kunnskap, overtaling og mestringsfølelse*, kan se ut som å påvirke **kvinner** mer enn menn i frivillig arbeid.

Av hensyns til anonymitet velger jeg ikke å gå ytterligere inn på sammenheng mellom kjønn om motiv.

### 6.5.2 Alder

Når det gjaldt motivasjonsfaktorer som tilbakemeldinger, glede, verdighet, ideer blir lyttet til, å få treffe nye folk, ansvarsfølelse og til nytte for andre, – var det *jevn fordeling i alder og lite eller ingen forskjell*. Salte (2007) fant at yngre frivillige, vektla motivasjonsfaktorer som blant annet positive tilbakemeldinger og verdighet. I min undersøkelse, var det ingen forskjell i

alder når det gjaldt disse to motivene. Sammenlignet med Salte sin undersøkelse, vil det være vanskelig å trekke en konklusjon.

Det var **flere yngre** deltakere, som beskrev opplevelsen av *å få energi av å bidra, mestringsfølelse, å få lære, at det var spennende, og at eventuelt forventningspress gjennom overtaling bidro til at en deltok*. Når det gjaldt motivene energi, læring og forventninger, viste mine resultater ganske klar forskjell i alder. Motivfaktoren spennende viste også klart forskjell i alder. Dette kan tyde på at det er yngre frivillige som blir mest motivert av å få energi, å lære, overtaling og at det oppleves spennende å bidra. Salte (2007) fant også at det var de yngre frivillige som vektla mestringsfølelse. Sammenlignet med mine resultater, kan det stemme at opplevelsen av *mestringsfølelse og trygghet med oppgavene*, kan være representativt for yngre som bidrar med frivillig arbeid.

Det var **flere eldre** som var opptatt av *sosialt fellesskap, omdømme, hensyn til andre* og at saken er *fornuftig*.

Summert opp mot motivindeksene, viser min undersøkelse størst forskjell i alder, når det gjelder motivindeksen «Verdier» kontra indeksene «Læring», «Sosiale forventninger» samt motivet «spennende»: Det var **flere eldre** som var opptatt av *altruistiske verdier*, mens det var **flere yngre** som var opptatt av *kunnskap, andres forventninger/overtaling* og at det er *spennende* å bidra. For øvrig var det **flere eldre** som var opptatt av *sosialt fellesskap* og positivt *omdømme*. Det var **flest yngre** som var opptatt av å få styrket selvfølelse/selvillit gjennom å få *energi* og oppleve *mestringsfølelse*.

Av hensyn til anonymitet velger jeg ikke å gå ytterligere inn på sammenheng mellom alder og motiv.

### 6.5.3 Kjønn og alder

Ved sammenligning av kjønn og alder, finner jeg følgende:

Det var flere **yngre kvinner** som var opptatt av *kunnskap og sosiale forventninger*. **Eldre menn** hadde flere motiv under *altruistiske verdier*. Det var **flest menn** som oppgav motiv under indeksen «Selvfølelse/selvillit» og de hadde en *jevn fordeling i alder*. I følge Clary og Snyder (1999; sitert i Kvaal, 2009), er ofte *verdier, læring og selvfølelse* de viktigste motivasjonsfaktorene. Resultatene i min studie kan stemme overens med dette, i forhold til

kvinner og læring, menn og selvfølelse, samt eldre menn og verdier. Dette kan bety at det er *flere yngre frivillige kvinner i Norge som motiveres av kunnskap, flere menn som motiveres av å få selvtillit, mens det er flere eldre menn som motiveres ut fra uegennyttige verdier.*

#### 6.5.4 Kjønn og alder kontra tidsbruk som frivillig

Det vært vanskelig å se et klart mønster i denne undersøkelsen, i forhold til hvilke aldersgrupper og kjønn som brukte mest eller minst tid på å bidra med frivillig arbeid. Flertallet av informantene oppgav at de bruker *fra 1 dag til flere dager i uken* for stiftelsen. De er jevnt representert i både alder og kjønn. Noen informanter syntes det var vanskelig å anslå hvor mye tid de bruker, i perioder kan det være mye, i andre perioder lite. Her var også jevn fordeling i både alder og kjønn.

I undersøkelsen til Kvaal (2009) kom det fram at alle informantene, uavhengig av alder, bidro i snitt 1 time per uke. Salte (2007) fant i sin undersøkelse at ungdommene brukte 5 og 10 timer i uken, mens voksne og eldre brukte henholdsvis 2-4 timer og 1 timer per uke. Det er interessant å se at *flertallet* av deltakerne i min undersøkelse, oppgir å bruke *like mye tid som ungdommene* i Salte sin undersøkelse – som altså var de som brukte mest tid på frivillig arbeid. Deltakerne i min undersøkelse, brukte *fra dobbelt så mange timer* per uke – sammenlignet med de voksne og eldre i Salte sin undersøkelse, og sammenlignet med alle informantene i Kvaal sin undersøkelse.

Salte (2007) viser til en norsk undersøkelse, som oppgir at pensjonister bruker minst tid på frivillig arbeid (Wollebæk et al., 2000, s. 107), mens en annen undersøkelse viser at pensjonister bruker mer tid (Habermann, 1999). I min undersøkelse, fant jeg ikke noen forskjell i bruk av tid mellom eldre og yngre deltakerne. Kvaal (2009) fant også, at alle i hennes undersøkelse bidro like mye uavhengig av alder.

Det er vanskelig å vite hva som er årsaken til, at deltakerne i min undersøkelse bruker mer tid på frivillig arbeid for stiftelsen Folkets Gave, enn deltakere i samme alder fra Salte (2007) og Kvaal (2009) sine undersøkelser. Alle informantene i min undersøkelse, oppgir i tillegg at de *gjærne skulle bidratt mer*, om de bare hadde hatt mer tid.

Det er ingen klare forskjeller, mellom min studie og studiene til Kvaal (2009) og Salte (2007), som kan forklare forskjeller i bruk av tid. Den ene studien er gjort blant frivillige i Oslo Røde

Kors, den andre på Sør-Vestlandet, uten at det er nærmere oppgitt. Det *kan* antas at *bosted* har betydning for hvor mye frivillige bidrar – viss både Salte (2007) og Kvaal (2009) sine undersøkelser er gjort i et område med større befolkningstetthet enn i min studie. Undersøkelsen min, er gjort blant en befolkning som bor i eller utenfor en mindre by. Det kan være at deltakerne i min studie, bruker mer tid på det frivillige arbeidet, fordi det er en mindre by og kanskje mindre som skjer i lokalmiljøet. Viss deltakerne i både Salte og Kvaal sine studier, bor i nærhet til større byer, kan det hende det er mer som skjer og å finne på, slik at de har mindre tid til å bidra.

Noe annet som kan være årsaken til, at deltakerne bruker mer tid på frivillig arbeid for Folkets Gave, kan være at det er en *mindre organisasjon*, med større nærhet til de andre som bidrar og ledelsen. Derfor kan det være at en lettere lar seg påvirke av andres engasjement, at en inspireres mer av entusiasmen under mindre forhold, og derav velger å bidra mer.

Videre kan det være forskjeller i oppfatninger blant frivillige i Norge, for hvor stort behov det er for å bidra for den enkelte organisasjon. Kanskje opplever de frivillige for Folkets Gave, at det er større behov for å bidra for denne organisasjonen, enn hva frivillige for Oslo Røde Kors og en pinsemenighet, opplever for sine organisasjoner.

## **6.6 Andre mulige årsaker til forskjeller i motiv**

Resultatene i denne undersøkelsen viser, at *flertallet* av deltakerne er *veldig samfunnsengasjert*. Flertallet har også bidratt frivillig *siden barne- og ungdomsårene*. Salte (2007) fant også, at flertallet av deltakerne i studien, bidro eller har bidratt med frivillig arbeid for andre. Kvaal (2009) viste til at alle informantene i undersøkelsen, mente frivillig arbeid bygger opp samfunnet. Ut fra dette kan det se ut som, at et generelt og sterkt samfunnsengasjement, sammen med erfaringer fra frivillig arbeid siden barne- og ungdomsårene, kan være mye av grunnen til at mennesker engasjerer seg i frivillig arbeid i voksen alder.

Videre viser resultatene, at det muligens kan være likhetstrekk mellom forskjeller i motivasjon og når informantene begynte å bidra frivillig første gang. Informanten som oppgav motivasjon ut fra *status og økonomisk gevinst*, var den av deltakerne som begynte å bidra *frivillig først i voksen alder*. Det kan i tillegg kanskje være forskjell i motivasjon ut fra

forskjeller i samfunnsengasjement. To av deltakerne oppgav å være mindre samfunnsengasjert. Den ene, var en av to informanter som oppgav færrest motiv, og kun under indeksen «*Selvfølelse/selvtillit*». Den andre, var den av informantene som oppgav motivasjon ut fra *status og økonomisk gevinst*. Denne informanten, var imidlertid en av to informanter som oppgav *flest motiv*, samt den eneste som oppgav motiv *under alle seks motivindekser*.

Forskjellene i motivasjon kan være på grunn av tilfeldigheter. I følge Johannessen et al., (2011, s. 329) må forskere være forsiktig med å trekke slutning om at det er en sammenheng mellom to variabler, for eksempel "(...) foreldres sosiale status og barns utdanning.". Én variabel kan i tillegg eller istedenfor påvirkes av andre forhold.

## 7. Oppsummering og forslag til videre forskning

I dette kapittelet, gis en oppsummering av funn, hva resultatene kan bety og hvilke konsekvenser dette kan gi. Avslutningsvis presenteres noen forslag til forbedringsområder for stiftelsen Folkets Gave og hva som kan være interessant å forske videre på.

### 7.1 Oppsummering

Formålet med denne studien, var å forsøke å finne ut hva som motiverer enkeltpersoner til å arbeide frivillig for stiftelsen Folkets Gave, hvilke likheter og ulikheter det var mellom informantene og deres motiv, samt hva som kan være årsaken til forskjellene i motivasjon. Arbeidet med oppgaven ble basert på følgende problemstilling:

*Hva gjør det særlig interessant å bidra med frivillig arbeid for stiftelsen Folkets Gave, og hva kan forklare forskjeller i motivasjon blant de frivillige?*

Ut fra kapitlene om teori og empiri, har jeg forsøkt å belyse denne problemstillingen.

Deltakerne i denne undersøkelsen, mente hele samfunnet kan få nytte av stiftelsen Folkets Gave. Blant annet enkeltpersoner som trenger rehabilitering, og andre kommuner i regionen som kan benytte seg av tilbudet. Flere av deltakerne, opplevde å bli inspirert av entusiasmen til daglig leder, noe som har ført til at de selv ble mer engasjert. De fleste informantene uttrykte også, at det er en spennende tanke å bli habiliteringshovedstad på Vestlandet, og at det er kjekt med alle som er interessert i stiftelsens arbeid. Noen av informantene mente, at stiftelsen ikke er så kjent, og at det må jobbes mer for å få fram hvem Folkets Gave er og hva stiftelsen står for.

De viktigste motivasjonsfremmede faktorer som kom fram i denne studien, var opplevelsen av å ha god *selvfølelse/selvtillit* gjennom først og fremst positive tilbakemeldinger, deretter glede over å få bidra, opplevelsen av verdighet gjennom annerkjennelse, opplevelsen av å få energi, samt å få være en del av et sosialt fellesskap. Resultatet stemmer overens med det Clary og Snyder (1999; sitert i Kvaal, 2009) skriver, om at *selvfølelse* ofte er en av de viktigste motivasjonsfaktorene for frivillig arbeid. Videre var *tid* til å bidra, samt *uegennyttige verdier* som ansvarsfølelse ovenfor, og hensyn til daglig leder – viktigste grunner til å fortsette. Også

når det gjelder altruistiske verdier, har Clary og Snyder (1999; sitert i Kvaal, 2009) funnet, at dette er en av de viktigste motivasjonsfaktorer for å bidra frivillig.

Både Salte (2007) og Kvaal (2009) viser til, at mennesker kan ha *flere forskjellige motiv* for å bidra – *også motstridende*. Dette er også funnet i min undersøkelse. Motiv som økt selvfølelse/selvtilit gjennom tilbakemeldinger, samt glede, verdighet, energi, sosialt fellesskap, og motiv ut fra å ha tid – er egoistisk betingede motiv. Ansvarsfølelse ovenfor, og hensyn til daglig leder, er en altruistisk verdi der hensynet til andre kommer foran egennytte. Det var én informant i denne undersøkelsen, som oppgav motivasjon ut fra status og økonomisk gevinst. Denne informanten, var imidlertid eneste informant – som oppgav motiv under alle seks forskjellige motivindekser. Informanten var også én av to deltakere som oppgav flest motiver totalt sett.

Funnene i denne studien viser, at oppfordring utenfra om å bidra frivillig, kan være avgjørende for om en engasjere seg eller ikke. Det ser også ut til, å være viktig med stort samfunnsengasjement og tidligere bidrag i barne- og ungdomsår. En kan muligens se en forskjell i motivasjon, ut fra samfunnsengasjement og når en begynte med frivillig arbeid første gang. – Motivasjonsfaktorene status og økonomisk gevinst, kan kanskje forklares i mindre samfunnsengasjement og bidrag først i voksen alder. Forskjellene i motivasjon, kan imidlertid være på grunn av tilfeldigheter. Faktorene status og økonomisk gevinst, kan i tillegg eller istedenfor, påvirkes av andre forhold (Johannessen et al., (2011).

De fleste frivillige ser ut til, å oppleve at organisasjoner tilpasser seg deres behov. Dette kommer fram både i tidligere forskning og i min undersøkelse. Flere av deltakerne i denne studien, oppgav imidlertid at de kan bli overtalt når de egentlig ikke har tid. De fleste informantene, oppgav å bruke fra 1 til flere dager i uken, på frivillig arbeid for stiftelsen. Tidligere forskning viser, at frivillige generelt bruker mindre tid enn deltakerne i min undersøkelse, og at frivillige bruker mindre tid jo eldre de blir. Sammenligning av resultater, tyder på at organisasjoner bør tilpasse tidsbruken til den enkelte frivillige bidragsyter.

I følge Wollebæk og Sivesind (2010), er det blitt vanskeligere å rekruttere personer til verv i organisasjoner. Flere av deltakerne i min studie, uttrykte at de gjerne kunne tenke seg å bidra anonymt. Det var også noen informanter, som ikke hadde så lyst til å få en bestemt tittel i stiftelsen, eller settes i et bestemt styre. Sett i lys av uttalelsen til Wollebæk og Sivesind, kan det være viktig for organisasjoner å være ekstra oppmerksom på dette.

## 7.2 Forslag til forbedringsområder for stiftelsen Folkets Gave

Studien har vist at tid, samt motivasjon ut fra medmenneskelig ansvar og hensyn til andre, kan være kritiske suksessfaktorer. Mangel på tid, var høyeste faktor som kunne hindre videre engasjement. Noen følte seg overtalt når de egentlig ikke hadde tid. Stiftelsen bør derfor fokusere spesielt, på tilpassing i forhold til den tiden de frivillige bruker.

Motivasjon ut fra medmenneskelig ansvar og hensyn til andre, har i denne studien vist seg å være svært personavhengig. Det anbefales derfor, at stiftelsen fortsetter å fokusere på å gi gode tilbakemeldinger, samt styrke andre motivasjonsfaktorer som i dag vektlegges mest av informantene.

Forskning viser, at det trolig er blitt vanskeligere å rekruttere frivillige til verv. Noen av deltakerne i denne studien, ønsker ikke tildelt titler og styreverv. Stiftelsen bør vurdere hvor mye fokus den skal ha på dette. Flere deltakere opplyste at de ønsker å bidra anonymt. Stiftelsen bør derfor vurdere, å begrense ned til én person i forhold til profilering av stiftelsen i media – en person som synes det er positivt å profileres på vegne av en god sak.

Anbefalte tiltak, kan bidra til å styrke motivasjonen for frivillig arbeid for stiftelsen Folkets Gave, samt øke muligheten for at de frivillige bidrar over lengre tid.

## 7.3 Forslag til videre forskning

Det bør forskes videre på dette området og gjøres dypere analyser, for å se om resultatet i denne studien er representativ for menneskers motivasjon til frivillig arbeid. For å undersøke påliteligheten til resultatene, kan en gjøre *samme undersøkelse på de samme informantene én gang til* ("test-retest-reliabilitet"). Like resultater kan være tegn på høy reliabilitet. Det kan også være en fordel, å gjøre nye kvalitative og kvantitative studier, blant de som bidrar frivillig for Folkets Gave. Dette kan gjennomføres, som en kvantitativ *spørreundersøkelse blant alle personene som bidrar frivillig for stiftelsen*, samt en *ny kvalitativ undersøkelse* av de samme informantene som i denne undersøkelsen.

Grube og Piliavin (2000; sitert av Kvaal, 2009), mener at motivasjonsfaktorer som penger og jobbsikkerhet, ofte er irrelevant for de som har bestemt seg for å arbeide frivillig. Lorentzen (2004; sitert av Salte, 2007) mener imidlertid, at frivilligheten i større grad en tidligere, bærer preg av egeninteresse og egne behov – og at det vil være en økende tendens til ønske om



økonomisk belønning. Det var én informant, som oppgav motiv ut fra status og økonomisk gevinst i denne undersøkelsen. Det er imidlertid vanskelig å konkludere med, at dette er et tegn på at ønske om å dekke egne behov har økt.

Endringer i motivasjonsfaktorer over tid, er et interessant område. Dette fordi det kan ha betydning, for hvordan organisasjoner skal beholde og rekrutterer frivillige – om det er endringer i motivasjonsfaktorer, som må tas større hensyn til. Det ville derfor vært interessant, å gjøre en undersøkelse blant alle frivillige for Folkets Gave, for å se om det ville blitt noen forskjell i resultatet, når det gjelder status eller belønning i form av penger. Det ville for øvrig vært interessant, å gjøre en slik undersøkelse blant et større utvalg i befolkningen, for å se om selvrealisering og kommersialisering faktisk er en økende tendens.

## Litteraturliste

- Arbeidstilsynet. (u.å.). *Frivillig arbeid*. Hentet 13. oktober 2013 fra [http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=229957#Kva\\_er\\_frivillig](http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=229957#Kva_er_frivillig)
- Braut, G. S. (2009). Nøyaktighet. I *Store norske leksikon: Store medisinske leksikon*. Hentet 26. mars 2012 fra [http://snl.no/.sml\\_artikkel/n%C3%B8yaktighet](http://snl.no/.sml_artikkel/n%C3%B8yaktighet)
- Braut, G. S. (2009). Validitet. I *Store norske leksikon: Store medisinske leksikon*. Hentet 26. mars 2013 fra [http://snl.no/.sml\\_artikkel/validitet](http://snl.no/.sml_artikkel/validitet)
- De nasjonale forskningsetiske komiteer. (2009, 5. mai). *Beskyttelse av forsøkspersoner*. Hentet 16. desember 2012 fra <http://www.etikkom.no/Forskningsetikk/Etiske-retningslinjer/Naturvitenskap-og-teknologi/Beskyttelse-av-forsokspersoner/>
- De nasjonale forskningsetiske komiteer. (2009, 20. mai). 9. *Krav om informert og fritt samtykke*. Hentet 16. desember 2012 fra <http://www.etikkom.no/Forskningsetikk/Etiske-retningslinjer/Samfunnsvitenskap-jus-og-humaniora/B-Hensyn-til-personer-5---19/9-Krav-om-informert-og-fritt-samtykke/>
- Folkets Gave. (u.å.). *Enda mer Gnist og Glede*. Hentet 24. mars 2013 fra <http://folketsgave.no/2012/09/enda-mer-gnist-og-glede/>
- Folkets Gave. (u.å.). *Fra folket – til folket: Bli Folkets Gave samarbeidspartner*. [Brosjyre].
- Folkets Gave. (u.å.). *Hvem blir Årets Samhandler?* Hentet 24. mars 2013 fra <http://folketsGave.no/2013/03/hvem-blir-arets-samhandler/>
- Folkets Gave. (u.å.). *Norges største Nissetog?* Hentet 24. mars 2013 fra <http://folketsgave.no/2012/12/norges-storste-nissetog/>
- Folkets Gave. (u.å.). *Organisasjon*. Hentet 14. november 2013 fra <http://folketsgave.no/om-oss/>
- Folkets Gave. (u.å.). *Populær pris og prisvinner*. Hentet 16. oktober 2013 fra <http://folketsgave.no/2013/08/populaer-pris-og-prisvinner/>

Folkets Gave. (u.å.). *Stor interesse for Rehabiliteringskonferansen*. Hentet 24. mars 2013 fra <http://folketsgave.no/2013/03/stor-interesse-for-rehabiliteringskonferansen/>

Folkets Gave. (u.å.). *Storsuksess*. Hentet 16. oktober 2013 fra <http://folketsgave.no/2013/09/storsuksess/>

Folkets Gave. (u.å.). *Vår visjon*. Hentet 24. mars 2013 fra <http://folketsgave.no/>

Frivillighet Norge. (2009). *Medlemsundersøkelse om frivillig innsats* [Elektronisk brosjyre]. Oslo: Frivillighet Norge. Hentet fra [http://www.frivillighetnorge.no/filestore/Dokumenter/Annet/frivillig\\_innsats\\_h2009.pdf](http://www.frivillighetnorge.no/filestore/Dokumenter/Annet/frivillig_innsats_h2009.pdf)

Grunnaleite, K., Østhus, M. O. N. & Breivik, A. (2012). *Stiftelsen Folkets Gave som sponsingsobjekt*. (Bacheloroppgave, Høgskolen Stord/Haugesund).

Hoffmann, T. (2013, 22. september). Hva kan vi bruke kvalitativ forskning til? *forskning.no*. Hentet 16. oktober 2013 fra <http://www.forskning.no/artikler/2013/september/366837>

Høgskolen Stord/Haugesund. (2012). *Holdepunkter for bacheloroppgaven*. HSH.

Johannessen, A., Christoffersen, L. & Tufte, P. A. (2011). *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag*. 3. utg. Oslo: Abstrakt forlag AS.

Kvaal, J. M. N. (2009). *Frivillighet: Motivasjon og engasjement: En kvalitativ undersøkelse av besøksvenner i Røde Kors*. (Mastergradoppgave, Universitetet i Oslo).

Martinsen, V. (2005). *Filosofi: En innføring*. Hentet 25. mars 2013 fra <http://filosofi.no/etikk/altruisme/>


Nkunzimana, A. B, Varne, L. & Vang, V. (2011). *Prosjektoppgave i foretaksstrategi*. (Prosjektoppgave, Høgskolen Stord/Haugesund).

NOU 2006: 15. (2006). *3.6.2 Begrepet frivillig organisasjon*. Oslo: Kulturdepartementet. Hentet 25. mars 2013 fra <http://www.regjeringen.no/nb/dep/kud/dok/nouer/2006/nou-2006-15/4/6/2.html?id=392116>

- Rognsaa, A. (2003). Prosjektoppgaven: Krav til utforming. 2. utg. Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Salte, K. A. M. (2007). "*...og så er det gøy!*" – En undersøkelse av grunner for frivillig engasjement i en pinsemenighet. (Mastergradsoppgave, Det teologiske Menighetsfakultet).
- Senter for forskning på sivilsamfunn & frivillig sektor. (2010, 16. juni). *Nedgang i frivillig innsats*. Hentet 13. oktober 2013 fra <http://www.sivilsamfunn.no/Info/Aktuelt/Nedgang-i-frivillig-innsats>
- Statistisk Sentralbyrå. (2012). *Satellittregnskap for ideelle og frivillige organisasjoner, 2010*. Hentet 13. oktober 2013 fra <http://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/statistikker/orgsat/aar/2012-12-19?fane=om>
- Stiftelsesloven. (2013). *Lov om stiftelser av 15. juni 2001 nr. 59*. Hentet 13. oktober 2013 fra <http://www.lovdata.no/all/nl-20010615-059.html>
- Svartdal, F. (2012). Prososial atferd. I *Store norske leksikon*. Hentet 25. mars 2013 fra [http://snl.no/prososial\\_atferd](http://snl.no/prososial_atferd)
- Teigen, K. H. (u.å.). Motivasjon – Psykologi. I *Store norske leksikon*. Hentet 13. oktober 2013 fra <http://snl.no/motivasjon/psykologi>
- Tranøy, K. E. (2011). Metode. I *Store norske leksikon*. Hentet 15. oktober 2013 fra <http://snl.no/metode>
- Wollebæk, D. & Sivesind, K. H. (2010). *Fra folkebevegelse til filantropi? Frivillig innsats i Norge 1997-2009*. (Rapport nr. 2010:3). Oslo: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.

## Vedlegg

### Vedlegg 1: Forslag til bacheloroppgaver



# Mulige bacheloroppgaver

- En undersøkelse av hvilken kjennskap som folk i regionen har til Folkets Gave.
- Ledelse av Folkets Gave som frivillige organisasjoner – utfordringer og problemstillinger.
- Markedsføringsstrategi(MFS) for Folkets Gave: Er en strategi med basis i konkrete innsamlingsobjekter mer effektiv enn generell MF?

[www.folketsgave.no](http://www.folketsgave.no)

12

( Folkets Gave, u.å.)

## Vedlegg 2: Intervjuguide

**INTERVJUGUIDE**  
**Semistrukturert (delvis strukturert) intervju.**

**"Hva gjør det særlig interessant å bidra med frivillig arbeid for stiftelsen Folkets Gave, og hva kan forklare forskjeller i motivasjon blant de frivillige?"**

<i>Motivasjon</i>	<i>Frivillighet</i>	<i>Likheter/ulikheter</i>	<i>Årsak til forskjeller</i>
Utvalgsriterier:	Frivillig for Folkets Gave	Kjønn	Alder

- Presentere meg:**  
Bachelorstudent ved Høgskolen Stord/Haugesund, avdeling Økonomi og Administrasjon, fordypning i Ledelse, Organisasjon og Strategi.  
Deltok på bachelorseminar i høst/fjor høst - Forskjellige bedrifter og organisasjoner presenterte seg – Skapte interesse for stiftelsen Folkets Gave. Hyggelig prat med Eva Narheim som representerte stiftelsen på stand. Hatt flere hyggelige samtaler med daglig leder Alf Edvin Hovda.
- Presentere undersøkelsen:**  
Jeg vil prøve å finne ut hva som motiverer enkeltpersoner til å engasjere seg frivillig for Folkets Gave, samt om det er forskjell i motivasjon og hva som er grunnen til dette.
- Informasjons- og samtykkeskjema:**
  - Levere informanten skjema
  - Ønsker du at navnet ditt skal holdes anonymt for eventuelt andre som spør hvem som/eller om du har deltatt på intervju?
- Informere om at jeg ikke har gjort slike intervjuer tidligere.**
- Har du noen spørsmål før vi starter intervjuet?**

(Vibeke Vang, 2013)

1. PERSONLIGE FAKTASPØRSMÅL:
  - a) Hva er din alder?
2. INTRODUKSPØRSMÅL:
  - a) Kan du si litt om hva Folkets Gave er?
  - b) Tror du Folkets Gave har noen konsekvenser for samfunnet? *I så fall:*
    - i. Hvilken betydning tror du stiftelsen har i regionen?
    - ii. Hvilken betydning tror du stiftelsen har nasjonalt?
  - c) Hvor samfunnsengasjert vil du si at du er? (leser aviser, følger med på politikk o.l.)
  - d) Bidrar du frivillig for andre organisasjoner eller har gjort dette tidligere?  
*Viss ja – På hvilken måte? – Hvor ofte stiller/stilte du opp for dem? – Hvorfor begynte du med frivillig arbeid i utgangspunktet?*
  - e) Hva legger du i begrepet frivillighet – frivillig bidrag/engasjement?
3. OVERGANGSPØRSMÅL:
  - a) Når begynte du å bidra frivillig for Folkets Gave?
  - b) På hvilken måte bidrar du frivillig for stiftelsen?  
Jeg har forstått det slik at du sitter i et team, delprosjektet, råd, styre for stiftelsen. (Bidrar du frivillig for FG også utenom dette?)
  - c) Hvor ofte stiller du opp for stiftelsen? Hvor mye tid bruker du?
4. NØKKEL-/OPPFØLGINGSPØRSMÅL OM MOTIVASJON:
  - 4.1 **Motivasjon for frivillighet**
    - a) Hva var grunnen til at du valgte akkurat Folkets Gave? Hvordan ble du rekruttert?
    - b) Hvilke forventninger hadde du da du ble frivillig for Folkets Gave? Er de innfridd?
    - c) Er det andre grunner for å være frivillig for Folkets Gave i dag enn da du begynte med dette?
  - 4.2 **Kompliserte/sensitive spørsmål**
    - a) Har du noen gang tenkt på å trekke deg som frivillig for stiftelsen? *Viss ja – Hvorfor?*
    - b) Har du opplevd å bli overtalt til å bidra frivillig for stiftelsen, når du egentlig ikke har hatt tid eller interesse? *Viss ja – Opplever du det slik fortsatt? I så fall – Hva er grunnen til at du fortsetter som frivillig?*
  - 4.3 **Motivasjon for frivillighet (forts.)**
    - a) Hva er det som er interessant/spennende med det å være frivillig for stiftelsen? Hva får du ut av å være frivillig for stiftelsen?
  - 4.4 **Opprettholdelse av motivasjon/frivillighet – organisatoriske forhold ved Folkets Gave**
    - a) Hvor lenge tror du at du kommer til å bidra frivillig for Folkets Gave?
    - b) Tror du at du ville hatt noen andre opplevelser/erfaringer om du hadde blitt betalt for den innsatsen du gjør?
    - c) Viss du kunne være frivillig anonymt for Folkets Gave, tror du dette hadde hatt betydning for ditt bidrag? *Viss ja – På hvilken måte?*
    - d) Hvordan synes du stiftelsen tilpasser seg dine behov i hverdagen? F.eks. ved å fordele og/eller avgrense det frivillige arbeidet du gjør.
    - e) Har du noen tilknytning til stiftelsen utenom den frivillige innsatsen og tiden du gir? Gjennom jobb, familie, venner.

(Vibeke Vang, 2013)

- f) Tror du din opplevelse av tilhørighet til Folkets Gave har betydning for hvor mye du bidrar frivillig?

5 AVSLUTNING:

Nå er det bare et par spørsmål igjen:

- a) Er det noe du ønsker å utdype eller tilføye? Har du noen spørsmål?
- b) Kan jeg, viss behov, stille tilleggsspørsmål på mail eller telefon senere?
- c) Er du interessert i å se bacheloroppgaven når den er ferdig?
- d) Hvordan synes du det var å snakke med meg i dag?

TAKK FOR AT DU VILLE STILLE TIL INTERVJU OG TAKK FOR AT DU SVARTE SÅ GODT PÅ MINE SPØRSMÅL!

(Vibeke Vang, 2013)





## Vedlegg 4: Telefonguide

### Telefonguide

Hei – Jeg ringer fra Høgskolen Stord/Haugesund i forbindelse med stiftelsen Folkets Gave. Jeg heter Vibeke Vang og skriver en bacheloroppgave – hvor jeg vil prøve å finne ut hva som er årsaken til, at enkeltpersoner bidrar med frivillig arbeid for stiftelsen. Jeg utfører en kvalitativ undersøkelse der jeg intervjuer et utvalg av enkeltpersoner som bidrar frivillig på forskjellige måter. Jeg har hatt flere hyggelige møter og samtaler med Alf Edvin Hovda, og forstår det slik at du er en av de som bidrar frivillig for stiftelsen. Jeg kunne gjerne tenke meg å intervju deg og lurte på om du har lyst til å delta?

**Jeg har fått anbefalt av høyskolen å bruke lydopptaker under intervjuet – Er det greit for deg?**

Opptaket vil bli slettet etter bacheloroppgaven er ferdig, senest august 2013.

Intervjuet vil vare ca. 1,5 time og informasjonen du gir vil være **konfidensiell**. Det vil si at det ikke er noen andre som får vite hvem som forteller hva, heller ikke stiftelsen Folkets Gave eller min veileder ved høyskolen. Informasjonen som blir brukt i bacheloroppgaven vil bli anonymisert, dvs. uten navn og direkte gjenkjennende opplysninger. Du har rett til innsyn i hvilke opplysninger som registreres om deg og du har rett til å få korrigert eventuelle feil.

I forbindelse med denne bacheloroppgaven har jeg underskrevet erklæring om taushetsplikt som Alf Edvin Hovda gav meg ved første møte vi hadde.

Jeg har i tillegg utformet et informasjons- og samtykkeskjema som gjelder selve intervjuene spesielt. Her viser jeg til at dine rettigheter for personvern og sikring av data blir ivaretatt. Jeg skriver også selv under på dette skjemaet om at jeg har taushetsplikt.

Det er frivillig å delta i dette intervjuet. Viss du takker ja har du likevel mulighet for å **trekke deg** på forhånd, underveis eller etterpå, uten å oppgi noen grunn. Da kan du også kreve at informasjon du har gitt blir slettet.

#### Møtested for intervju – flere alternativer:

- Vi kan møtes hjemme hos deg
- eller der du jobber
- Vi kan låne et rom i lokalene til Folkets Gave
- eller vi kan benytte et rom på høyskolen

**Det er lurt å sette av 2 timer til intervjuet.**

**Jeg studerer innen retningen Økonomi og administrasjon.**

(Vibeke Vang, 2012)

## Vedlegg 5: Bekreftelse på intervju



(Vibeke Vang, 2012)